

TYÖURIEN PIDENTÄMISTÄ KOSKEVA KESKUSTELU HELSINGIN SANOMISSA

Krista Heinonen

Pro Gradu – tutkielma

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalipsykologia

Ohjaajat: Pirjo Nikander, Kirsi Lumme-Sandt, Eero Suoninen

Huhtikuu 2015

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Työurien pidentämisen taustatekijät	2
2.1 Ikääntyvä Eurooppa	3
2.2 Suomen eläkejärjestelmä	3
2.3 Eläkeuudistus 2017	5
3 Aineisto	6
4 Keskeiset käsitteet	9
4.1 Media ja julkinen keskustelu	9
4.2 Ikääntyminen	12
4.3 Eläköityminen	15
4.4 Aktiivinen ikääntyminen	17
4.5 Ikäsyrrjintä	21
5 Analyysimenetelmät	26
5.1 Jäsenkategoria-analyysi	26
5.1.1 Menetelmä yleisesti	26
5.1.2 Keskeiset käsitteet	28
5.1.3 Jäsenkategoria-analyysin soveltaminen omassa tutkimuksessani	31
5.2 Kvantifiointi	32
6 Analyysi	32
6.1 Työurien pidentämistä estävät tekijät	33
6.1.1 Ikäsyrrjintä ja työttömyys	34
6.1.2 Lainsäädäntö tai linjaukset	41
6.1.3 Irtisanomiset	45
6.1.4 Jaksamisongelmat	47
6.1.5 Terveysongelmat	49
6.1.6 Työn fyysinen raskaus	51
6.1.7 Yhteenveto	53
6.2 Työurien pidentämistä edistävät tekijät	54
6.2.1 Työn joustot, osa-aikaisuus tai kevennykset	54
6.2.2 Työn ominaisuudet	57
6.2.3 Työntekijän halu, asenne tai motivaatio	59
6.2.4 Työkyvyn ja jaksamisen tukeminen	61
6.2.5 Korkeampi eläkekarttuma	62
6.2.6 Työelämän laadun parantaminen	63
6.2.7 Fyysinen terveys	64

6.2.8 Yhteenveto	65
6.3 Mitä asioita eläke edustaa?	66
6.3.1 Eläke palkintona/oikeutena.....	66
6.3.2 Eläke pääsemisenä/nautintona	69
6.3.4 Eläke, kun ei enää pysty tai jaksa	70
6.3.5 Eläke vapaana	72
6.3.6 Eläke pakoreittinä.....	74
6.3.7 Eläke pakkona.....	75
6.3.8 Eläke kuluna.....	76
6.3.9 Yhteenveto	77
7 Yhteenveto ja pohdinta	78
8 Lähteet.....	85
9 Liitteet.....	91
9.1 Liite 1 Aineistona käytetyt artikkelit -taulukko.....	91

Tiivistelmä

Pro gradu – tutkielmani käsittelee työurien pidentämiseen liittyvää keskustelua Helsingin Sanomissa aikavälillä 1.1.2014 – 30.9.2014. Aihetta lähestyn jäsenkategoria-analyysia soveltaen. Tutkielmani tekoa on rahoittanut Kansallinen Seniorisäätiö. Rahoituksen tutkielmaani hakivat Pirjo Nikander ja Kirsi Lumme-Sandt. Tutkielmani avulla kartoitan, minkälaiset asiat näyttävät aineistossani työurien pidentämistä estävinä ja edistävinä tekijöinä, ja mitä eläkkeen nähdään edustavan. Lisäksi teen tutkielmani avulla näkyväksi sitä, mitkä tahot nähdään vastuullisiksi työurien pidentämistä estävistä ja edistävästä tekijöistä. Näitä asioita käsittelevissä artikkeleissa esiintyvät toimijakategoriat olivat työntekijät, työnantajat sekä päättäjät.

Tärkeimmiksi työurien pidentämistä estäviksi tekijöiksi nousivat aineistossa ikäsyrrjintä ja työttömyys, lainsäädäntö ja linjaukset, irtisanomiset, jaksamisongelmat, terveysongelmat sekä työn fyysinen raskaus. Työurien pidentämistä estävistä tekijöistä vastuullisiksi nähtiin pääosin työnantajat sekä erityisesti päättäjät. Työntekijät tulivat työurien pidentämistä estäviä tekijöitä käsittelevässä osiossa esiin lähinnä uhreina ja toiminnan kohteina. Työurien pidentämisen edistämistä käsiteltäessä tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat työn joustot, osa-aikaisuus ja kevennykset, työn ominaisuudet, työntekijän asenne, korkeampi eläkekattuma, työelämän laadun parantaminen sekä fyysinen terveys. Myös tässä osiossa vastuu näiden tekijöiden toteuttamisesta nähtiin suurelta osin työnantajan ja päättäjien tehtävänä. Tässä osiossa työntekijä nähtiin kuitenkin edellistä itsenäisempänä toimijana, joka voi myös omalla toiminnallaan vaikuttaa jonkin verran työuransa pidentämiseen. Eläke edusti aineistossa varsinkin työntekijöiden näkökulmasta voittopuolisesti positiivisia asioita. Toisaalta se nähtiin myös kustannuksena, pakoreittinä työelämästä ja pakollisena poistumisena työelämästä.

Aineistossa työurien pidentäminen näyttöä enimmäkseen lähes itsestään selvänä tavoitteena, jota ei kyseenalaistettu tai haastettu muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Työn tekeminen nähtiin jokaisen velvollisuutena, jolloin pitkä ja mahdollisesti vapaaehtoisesti eläkeikäisenäkin jatkettu työnteko näyttöä ihanteena.

Avainsanat

Työurien pidentäminen, ikäsyrrjintä, ikääntyminen, julkinen keskustelu, sanomalehti, media, mielipidekirjoitus, kategoria, stereotypia, eläköityminen, ikääntyvä, työura, toimijuus, jäsenkategoria-analyysi

1 Johdanto

Pro gradu -tutkielmani aiheena on työurien pidentämiseen liittyvä keskustelu Helsingin Sanomissa. Toteutan tutkimukseni jäsenkategoria-analyysia käyttäen, sillä sen avulla saadaan näkyväksi työurien pidentämiseen liittyvän keskustelun taustalla vaikuttavat kulttuuriset ja moraaliset, itsestään selvyysinä pidetyt odotukset ja olettamukset. Työelämäään siirtyminen ja sieltä poistuminen ovat jo vuosikausia edustaneet ihmisen elämässä siirtymävaiheita, joita on tavalla tai toisella poliittisesti hallinnoitu. Helsingin Sanomat toimii aineistonani, sillä se on Suomen pääprinttimedia ja täten voimakas mielipideilmaston ja julkisen keskustelun vaikuttaja.

Aihe on ajankohtainen, sillä Suomen eläkejärjestelmää ollaan parhaillaan uudistamassa. Tämän uudistuksen yksityiskohdista käytiin pitkät neuvottelut ja kiivasta keskustelua, kunnes niistä päästiin yhteisymmärrykseen syyskuussa 2014. Aineistoni sijoittuu ajankohtaan, jolloin aihe oli suuren mediahuomion kohteena. Työurien pidentämiseen liittyvä keskustelu on siis ajankohtainen, sillä se koskettaa kaikkia ihmisiä ja herättää tämän vuoksi paljon keskustelua ja mielipiteitä. Näkökulmiaan ilmaistessaan ja niitä perustellessaan julkiseen keskusteluun osallistuvat tulevat samalla kertoneeksi paljon vallitsevasta kulttuurista ja sen piilevistä käsityksistä, velvoitteista ja olettamuksista esimerkiksi työstä eläköitymisen ehtoihin ja työurien pidentämiseen liittyen. Samalla kun pyritään vaikuttamaan työurien pidentämiseen, tullaan myös puuttuneeksi elämänsäkulun kategorioihin ja niiden välisiin siirtymiin, muun muassa eläköitymiseen. Tämän vuoksi tutkimukseni aihe on kiinnostava myös sosiaalipsykologian näkökulmasta.

Tutkin keskustelua, joka liittyy työurien pidentämiseen loppupäästä. Tällä tarkoitan työurien pidentämistä siten, että eläkkeelle jääminen siirtyy myöhäisemmäksi. Työstäni rajautuvat pois työurien pidentäminen alusta, esimerkiksi opiskeluaikoja tai asepalvelusta lyhentämällä tai opiskelupaikan saamista helpottamalla samoin pois rajautuvat työurien pidentäminen keskeltä, esimerkiksi vanhempainvapaita tai työttömyysjaksoja lyhentämällä tai vähentämällä. Kiinnostukseni kohteena ovat siis työurien pidentämiseen liittyvää keskustelua käsittelevät, Helsingin Sanomissa aikavälillä 1.1.2014–30.9.2014 julkaistut artikkelit. Myös ikääntyneiden henkilöiden työllistyminen kuuluu aiheeni piiriin, sillä se liittyy kiinteästi työurien pidentämiseen.

Tutkimukseni avulla etsin vastuksia seuraaviin kysymyksiin:

- Minkälaiset asiat näyttäytyvät työurien pidentämistä estävinä tai edistävinä tekijöinä Helsingin Sanomien aihepiiriä käsittelevissä artikkeleissa?
- Minkä tahon tai tahojen nähdään olevan vastuullisia näistä tekijöistä?
- Mitä asioita eläke tai eläkkeelle jääminen artikkeleissa edustaa?

Ennakko-oletukseni on, että aineistossani päättäjien, ammattiyhdistysten ja työnantajaosapuolen edustajien näkökulma on paremmin edustettuna verrattuna mielipidepalstan kautta oman näkemyksensä esiintuoviin, yksittäisiin kansalaisiin. Lisäksi oletan, että työttömyyteen ja varhaiseen eläköitymiseen liittyy paljon negatiivisia kategorisointeja, kaiken työurien pidentämiseen tähtäävän ja sitä edistävän toiminnan ollessa normi. Tämän vuoksi uskon myös, että aineiston artikkeleissa työntekijät asetetaan vastuuseen oman työuransa pidentämisestä ja terveytensä ja muiden työskentelyn edellytyksinä toimivien asioiden ylläpidosta, työurien pidentämistä vastustavien tai siihen muuten kriittisesti suhtautuvien puheenvuorojen jäädessä marginaaliin. Perustan tämän olettamuksen siihen, että ihmisten vastuullisuus omasta kunnostaan ja aktiivisuudestaan tulee esiin päivittäin eri medioissa esimerkiksi terveellisten ruoka- elämänhallinta- ja liikuntaohjeiden muodossa. Olettamukseni pohjautuu myös siihen, että aiemmissa tutkimuksissa on saatu tuloksia, jotka antavat tukea näille päätelmille (katso esim. Mendes 2013; Pietikäinen 2003; Westerby 2005).

Käytän tutkimukseni aineistona Helsingin sanomissa aikavälillä 1.1.2014 -30.9.2014 julkaistuja, työurien pidentämistä käsitteleviä artikkeleita. Aineistoni on siis ns. luonnollinen aineisto, joka on syntynyt muihin kun tutkimukseni tarpeisiin. Tämän vuoksi oman tutkimukseni kohdalla ei niinkään ole tarvetta pohtia tutkimukseni vaikutuksia tutkittaviin ja heidän elämäänsä. Katsonkin eettisten kysymysten kohdistuvan lähinnä aineiston käyttöön ja sen tulkintaan. Tällä tarkoitan sitä, että keskityn erityisen tarkasti siihen, että aineistosta tekemäni päätelmät ja se, miten niihin päädyin käyvät ilmi työstäni ja, että ne on perusteltu (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tällä menettelyllä pyrin varmistamaan sen, että teen tutkimuksessani oikeutta aineistolleni ja edelleen sen kirjoittajille.

2 Työurien pidentämisen taustatekijät

Tässä osiossa esittelen tekijöitä, jotka vaikuttavat työurien pidentämisen ja sen onnistumiseen. Väestön ikääntyminen, Suomen eläkejärjestelmä sekä sen tuleva uudistus taustoittavat sitä, miksi työuria pyritään Suomessa ja muualla pidentämään, ja millä keinoin.

2.1 Ikääntyvä Eurooppa

Väestön ikääntyminen koskettaa Suomen lisäksi lähes kaikkia maita. Läntinen Eurooppa onkin yksi maailman ikääntyneimmistä väestöistä. Toisin sanoen väestörakenteessa on tapahtunut muutos siten, että vanhemmat ikäkohortit ovat nyt nuoria suurempia. Muutos on herättänyt ympäri Eurooppaa kysymyksiä siitä, millä tavoin ikääntyvän väestönosan elämänlaatu ja sitä edistävät palvelut voidaan turvata. Perinteisesti eläköityessään ihmiset irrottautuvat työstä, joka toimii tavallisesti myös merkittävänä toimeentulon ja sosiaalisten kontaktien lähteenä. Tällöin eläköitymisen onkin arvioitu tuovan mukanaan riskin osallisuuden vähenemiseen. Tämän vuoksi väestörakenteen muutos vaikuttaa yhteiskunnan kaikkiin osa-alueisiin. (Walker & Maltby 2012, 117-119; Whittington & Kunkel 2013,8; katso myös: Tomasik & Silbereisen 2014, 790; Walker ym 2011,1; Ilmarinen 2001, 546.)

Väestön ikääntyminen vaikuttaa yhteiskunnan rakenteiden ja järjestelmien lisäksi vallitseviin asenteisiin. Aiemmin, eläkkeellä olevan väestönosan ja eliniänodotteen ollessa matalampi ja täten myös eläkkeellä vietettävän ajan ollessa lyhempi, aiheuttivat eläkkeet myös yhteiskunnalle huomattavasti vähäisemmän menoerän. Nyt, eliniänodotteen ollessa korkeampi ja eläköityvien ihmisten joukon aiempaa suurempi, on tämä alettu nähdä rasitteena kansantaloudelle. (Rozanova 2010, 222; Streubel 2011, 324; katso myös; Ilmarinen 2001, 546; Butler 1982, 349.) Tämä näkökulma on vahvistanut stereotypioita vanhuudesta hyvinvointivaltion kustannuksella vietettävänä passiivisuuden aikana ja vanhoista ihmisistä taloudellisena uhkana. EU- maat ovatkin jo 1990- luvusta alkaen pyrkineet sopeutumaan tähän muutokseen erilaisin keinoin. Pyrkimys pitää ihmiset mukana työelämässä on noussut tärkeäksi keinoksi reagoida väestörakenteen muutokseen. (Walker & Maltby 2012, 118-120.)

2.2 Suomen eläkejärjestelmä

Suomessa käytössä olevaa lakisääteistä eläkejärjestelmää voidaan pitää yhtenä modernin hyvinvointiyhteiskunnan kulmakivistä. Se on saanut nykyisen muotonsa pitkälti toisen maailmansodan jälkeen ja sitä on sittemmin myös vaihteittain uudistettu (Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen 2013, 7). Eläkejärjestelmän tarkoituksena on taata yhtäältä vähimmäisturva ja toisaalta ansioturva. Työeläkkeet rahoitetaan lakisääteisillä vakuutusmaksuilla, joiden suuruus määräytyy ansioiden

suuruuden perusteella. Mikäli työstä saatavia ansioita ei ole, turvaavat kansaneläke ja takuueläke toimeentulon. (Työeläke.fi, 14.10.2014.) Järjestelmä on luotu suojaamaan köyhyydeltä myös työkyvyttömyyden sattuessa, puolison kuollessa tai elämän osoittautuessa keskimääräistä pidemmäksi (Suomen eläkejärjestelmän... 2013, 7,42; Työeläke.fi, 14.10.2014).

Suomen eläkejärjestelmä ja sen vaiheittainen uudistaminen ovat pärjänneet kansainvälisissä vertailuissa hyvin. Yksi näistä uudistuksista oli kansaneläkkeen tarjoaman vähimmäiseläketurvan sovittaminen yhteen ansiosidonnaisen järjestelmän kanssa. Tämän ansiosta eläkejärjestelmä takaa samankaltaiset etuudet siitä riippumatta, onko henkilö työskennellyt julkisella vai yksityisellä sektorilla. Väestörakenteen muutokseen sopeutumista helpottaa se, että yksityisen sektorin eläkejärjestelmästä tehtiin alun perinkin osittain rahastoiva. (Suomen eläkejärjestelmän... 2013, 8-9.) Tällä tarkoitetaan sitä, että osa maksetuista eläkemaksuista käytetään maksussa olevien eläkkeiden maksamiseen ja loput rahastoidaan tulevia eläkkeitä varten (Työeläke.fi, 14.10.2014). Eläkejärjestelmän asteittaisiin ja peruseriaatteet säilyttävään muutostyöhön ovat osallistuneet sekä poliittiset päätöksentekijät että työmarkkinaosapuolet. Tämä on osaltaan vahvistanut järjestelmän kannatuspohjaa sekä sen peruseriaatteista vallitsevaa yhteisymmärrystä (Suomen eläkejärjestelmän... 2013, 9.)

1990-luvulla eläkejärjestelmän muutostöissä painopiste siirtyi väestörakenteen muutokseen varautumiseen. Tällöin herättiin myös muuttamaan työvoimapolitiikkaa ja kehittämään työelämää työvoiman tarjonnan kasvun lisäämiseksi. Vaihtoehdot muutoksiin sopeutumiseksi voidaan jakaa kolmeen luokkaan: eläkemaksujen korottamiseen, alkavien tai maksussa olevien eläkkeiden tason alentamiseen ja eläkeiän korottamiseen. Usein käytetään myös järjestelmiä, jotka yhdistelevät edellä mainittuja luokkia erilaisin painotuksin. (Suomen eläkejärjestelmän... 2013, 7-8.) Esimerkkejä näistä toimista ovat erilaiset ikäohjelmat, ikäjohtaminen, ammatilliset kuntoutukset sekä työssäjaksamisohjelmat, joilla pyrittiin onnistuneesti ehkäisemään varhaista eläkkeelle siirtymistä. Vuonna 2005 astui voimaan reformi, joka sisälsi uusia tärkeitä muutoksia. Tällöin muun muassa eläke alkoi määräytyä koko työuran ansioiden perusteella. Käyttöön otettiin myös uusi elinaikakerroin, jonka tarkoituksena oli vähentää nousevan elinajan vaikutuksia alkaviin eläkkeisiin. Myös varhaiseläkkeen ehtoja kiristettiin. Näihin ehtoihin puututtiin seuraavan kerran vuonna 2012 työurasopimuksessa. (Suomen eläkejärjestelmän... 2013, 9.)

Tällä hetkellä Suomen eläkejärjestelmä elää jälleen muutosten aikaa. Syitä muutospaineisiin on kaksi. Ensimmäinen syy on erot peräkkäisten ikäkohorttien koossa eli syntyvyyden alenemisesta johtuva työikäisen väestön kasvun pysähtyminen ja siitä seuraava kestävyysvaje. Toinen syy on väestön keskimääräisen eliniän kasvu (Suomen eläkejärjestelmän... 2013, 7-8). Työeläkejärjestelmän muutoksen sisällöstä neuvottelivat EK (Elinkeinoelämän Keskusliitto), SAK (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö), KT (kuntatyönantajat) sekä STTK (Suomen toimihenkilöiden keskusjärjestö) (Työeläke.fi, 14.10.2014). Nämä toimijat kirjoittivat sopimuksen uudesta eläkejärjestelmästä 26.9.2014 (Sak.fi, 14.10.2014).

2.3 Eläkeuudistus 2017

Eläkeuudistuksen ensisijaisena tavoitteena on pidentää työuria ja vähentää siten julkisen talouden kestävyysvajetta. Se astuu voimaan vuonna 2017. (Eläkeuudistus.fi, 14.10.2014; Työeläke.fi, 14.10.2014.) Uudistuksen myötä eläkelainsäädännössä muuttuu useita asioita. Ensinnäkin vanhuuseläkkeen ikärajat tulevat nousemaan asteittain siten, että alaikäraja on 65 vuotta, yläikärajan ollessa 70 vuotta. Raskas ja pitkä työura kuitenkin antaa mahdollisuuden eläköitymiseen 63- vuotiaana, mikäli työuraa on takana vähintään 38 vuotta. Toiseksi uudistuksen myötä osa-aikaeläke poistuu ja sen tulee korvaamaan osittainen varhennettu vanhuuseläke, jolle voi siirtyä aikaisintaan 61- vuotiaana. Eläköityminen alaikärajaa aiemmin kuitenkin leikkaa saatua kuukausittaista eläkettä 0,4%. Vuodesta 2027 lähtien eläkkeen alaikäraja kytketään elinajan odotteen kehitykseen siten, että työssä ja eläkkeelläolon suhde säilyy samana kun se on vuonna 2025. Näin ollen eliniän odotteen noustessa nousee myös eläkeikä. (Eläkeuudistus.fi, 14.10.2014; Sak.fi, 14.10.2014)

Muutoksen myötä eläkekattumat yhtenäistyvät siirtymäajan, vuoden 2025 loppuun mennessä. Eläkekattumiin uudistus vaikuttaa siten, että vuodessa palkasta karttuu eläkettä 1,5% kaikenikäisille. Työuraansa vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen jatkanut palkitaan 0,4% suuruisella kuukausittaisella korotuksella. Eläkettä karttuu jatkossa palkasta kokonaisuudessaan, eikä työeläkemaksu enää vähennä eläkkeen perusteena olevaa palkkaa. (Eläkeuudistus.fi, 14.10.2014; Sak.fi, 14.10.2014.)

Eläkeuudistukseen liittyvät neuvottelut olivat pitkät ja monivaiheiset, niihin osallistui useita eri tahoja näkökulmineen. Niihin liittyi myös laaja mediakeskustelu. Tutkielmassani tarkastelen eläkeuudistuksen yhtenä tavoitteena olleen työurien pidentämisen ympärillä

käytyä keskustelua ja erityisesti siihen liittyvää eri tahojen argumentaatiota Helsingin Sanomissa.

3 Aineisto

Tässä osiossa esittelen tutkimusaineistoani. Käyn läpi aineiston hakuun ja karsimiseen liittyvää prosessia sekä perustelen sen kuluessa tekemiäni valintoja ja rajoituksia.

Aineistonani toimii joukko Helsingin Sanomien artikkeleita. Aineistoksi ne valikoituivat, koska Helsingin Sanomat on Suomen suurin ja johtava päivälehti muun muassa käyttämiensä lähteiden, toimittajien määrän sekä uutisoinnin laadun perusteella (Pietikäinen 2003, 591). Tarkoituksena on tarkastella, millä tavalla aihetta on käsitelty ja minkälaisesta näkökulmasta, esimerkiksi, mikä taho esitetään työssä jaksamisen edistämistä käsittelevissä artikkeleissa toimijan roolissa. Aineistoni sijoittuu aikavälille 1.1.-30.9.2014 (taulukot 1 ja 2) siitä syystä, että huomasin työurien pidentämiseen ja liittyvän keskustelun painottuvan näihin ajankohtiin eläkeuudistukseen liittyvien neuvotteluiden vuoksi. Lisäksi halusin aineistoni kuitenkin olevan suhteellisen tuoretta. Keskityn gradussani tarkastelemaan työurien pidentymiseen liittyvää keskustelua kyseisenä ajankohtana. Aineistoni ei rajoitu minkään tietyn osaston teksteihin, sillä katsoin, että osastojen rajaaminen ulos aineistosta saattaisi olla uhka keskustelun moniäänisyyden tutkimiselle.

Kaikki osumat			
Hakusana Eläkeu*		Hakusana Työu*	
	1.1.- 30.9.2014		1.1.- 30.9.2014
Kulttuuri	1	Kulttuuri	7
Ihmiset	0	Ihmiset	38
Talous	5	Talous	19
Kaupunki	0	Kaupunki	6
Kuluttaja	0	Kuluttaja	0
Työelämä	1	Työelämä	30
Kotimaa	22	Kotimaa	70
Pääkirjoitus	17	Pääkirjoitus	39
Mielipide	1	Mielipide	44
Elämä	0	Elämä	7
Koti	0	Koti	0
Radio&Tv	0	Radio&Tv	0
Sunnuntai	0	Sunnuntai	9
Urheilu	0	Urheilu	3
yht	47	yht	272
Yht kaikki			319

Taulukko 1: Kaikki osumat hakusanoille Työu* ja eläkeu* ajanjaksolta 1.1.2014-30.9.2014 osastoittain.

Lopullinen aineisto			
Eläkeu*		Työu*	
	1.1.- 30.9.2014		1.1.- 30.9.2014
Kulttuuri	0	Kulttuuri	0
Ihmiset	0	Ihmiset	0
Talous	2	Talous	6
Kaupunki	0	Kaupunki	0
Kuluttaja	0	Kuluttaja	0
Työelämä	1	Työelämä	9
Kotimaa	10	Kotimaa	22
Pääkirjoitus	9	Pääkirjoitus	23
Mielipide	1	Mielipide	17
Elämä	0	Elämä	0
Koti	0	Koti	0
Radio&Tv	0	Radio&Tv	0
Sunnuntai	0	Sunnuntai	0
Urheilu	0	Urheilu	0
yht	23	yht	77
Yht kaikki			100

Taulukko 2: Lopullinen rajattu aineisto ajanjaksolta 1.1.2014–30.9.2014 osastoittain.

Etsin aineistoa Helsingin Sanomien sähköisestä versiosta hakusanoilla työu* ja eläkeu* vuodelta 2014 (1.1.-30.9.). Käyttämällä edellä mainitsemiani kahta hakusanaa, huomasin pääseväni käsiksi HS:n eri palstoilla eri toimijoiden kesken käytyyn keskusteluun työurien pidentämisestä. Työu* -hakusana on keskeinen sen vuoksi, että katkaisun vuoksi se kattaa sanan ”työura” kaikki muodot. Työurien pidentäminen liittyy kiinteästi myös eläkeuudistukseen, josta etsin tietoa hakusanalla eläkeu*. Myös tässä hakusanassa kaikki taivutusmuodot tulevat esiin. Käytän sitä hakusanan ”eläke” sijaan, koska sillä hakusanalla löytyi todella paljon myös tutkimukseni kannalta epärelevanttia tietoa. Kävin läpi ja tallensin kaikki hakusanoilla valitsemiltani vuosilta löytyneet tulokset. Etsiessäni artikkeleita valitsemillani hakusanoilla ainoa suorittamani rajausta oli, että rajasin pois ”Ulkomaa”-palstan uutiset. Tähän ratkaisuun päädyin sillä perusteella, että gradussani käsittelen

nimenomaan Suomeen sijoittuvaa keskustelua työurien pidentämisestä, enkä siis vertaile eri maiden tilannetta, sillä se olisi jo oman työnsä aihe.

Tallennettuani kaikki hakusanoillani löytämäni tulokset, siirryin aineiston karsimiseen. Tällöin kävin systemaattisesti läpi kaikki tallentamani artikkelit ja siirsin omiin kansioihinsa ne, jotka eivät olleet työni kannalta relevantteja. Aluksi karsin aineistosta pois artikkelit, joissa keskusteltiin työurien pidentämisestä alkupäästä tai keskeltä. Lisäksi rajasin aineistoni ulkopuolelle sellaiset artikkelit, joissa keskitytään ainoastaan kuvaamaan yksittäisen ihmisen elämää ja työuraa, työurien pidentämisen sijaan, esimerkiksi muistokirjoitukset tai katsaukset henkilökohtaiseen työuraan. Myös ne artikkelit, jotka rajauksestani huolimatta keskittyvät kuvaamaan ulkomaiden tapahtumia, jäivät aineistoni ulkopuolelle. Koska olen työssäni kiinnostunut nimenomaan työurien pidentämiseen liittyvästä keskustelusta ja siihen sisältyvästä argumentaatiosta, rajautuvat aineistostani pois kaikki sellaiset artikkelit, joissa tätä keskustelua ei esiinny. Tämän vuoksi esimerkiksi artikkelit, joissa ilmoitetaan neutraalisti ainoastaan faktoja, kuten neuvottelun lopputulos tai tapahtuma, rajautuivat aineistoni ulkopuolelle. Nämä rajaukset palvelevat mielestäni laadullisen tutkimuksen tavoitetta luoda aineistoon analyysini avulla selkeyttä ja tiiviyyttä kadottamatta kuitenkaan sen sisältöä (Eskola & Suoranta 1998, 138).

4 Keskeiset käsitteet

Tässä osiossa lähestyn tutkimusaihettani ja siihen olennaisesti liittyviä käsitteitä aiemman tutkimustiedon valossa. Osion on tarkoitus esitellä käsitteitä ja tutkimuksia, jotka ovat tärkeässä asemassa oman aineistoni ymmärtämisen ja tulkitsemisen kannalta. Käyn läpi muun muassa median ja lehtikirjoittelun ja niissä käytetyn esittämistavan vaikutuksia asenteisiin sekä ikääntymistä ja siihen liittyviä tekijöitä. Lisäksi käsittelen eläköitymisen historiaa lyhyesti, aktiivisen ikääntymisen käsitettä ja sen yhteyttä työurien pidentämisen tavoitteeseen sekä ikäsyryntää.

4.1 Media ja julkinen keskustelu

Uutisten odotetaan tuottavan yleisölleen merkityksellistä tietoa heidän elämänsä vaikuttavista maailman tapahtumista. Taustalla on oletus siitä, että yleisöllä on oikeus tietää, mitä yhteiskunnassa tapahtuu. (Pietikäinen 2003, 588-590; jsn.fi, 21.10.2014.)

Uutisten tulisi myös ottaa huomioon useita erilaisia näkökulmia sekä kohdella tasapuolisesti keskustelun eri osapuolia (Pietikäinen 2003, 588-590). Uutisia tuottavilla

journalisteilla on velvollisuus pyrkiä totuudenmukaiseen tiedonvälitykseen, johon sisältyy myös vaatimus siitä, että yleisö erottaa tosiasiat mielipiteistä (jsn.fi, 21.10.2014). Mediassa esitetyt asiat muuttuvat usein osaksi yleistä tietoa ja arvomaailmaa (Streubel 2011, 320; Haboush ym. 2011; 668).

Uutiset on usein muotoiltu samoja journalistiikan käytäntöjä mukaillen, minkä vuoksi ne muistuttavat muodoltaan suuresti toisiaan, mediasta riippumatta. Uutinen useimmiten alkaa otsikolla, jossa tiivistetään jutun sisältö (Eglin & Hester 2003, 15). Sitä seuraavat johdanto ja tarkemmat yksityiskohdat. Niissä usein havaittavia, kielellisiä tehokeinoja ovat tarttuvat lausahdukset, metaforat, rinnastukset sekä lyhyet lauseet. (Pietikäinen 2003, 588-590.) Näihin kielellisiin tehokeinoin lukeutuvat myös usein kategoriaryhmittelyn ideaa hyödyntävät otsikot, joissa yhdistetään keskenään ristiriitaisia tai hämmentäviä kategorioita (Järviluoma & Roivainen 1997, 15), kuten esimerkiksi ”Eläkeläinen ryösti pankin”. Sanomalehdissä, kuten myös muissa tiedotusvälineissä käytävä julkinen keskustelu voimistaa ja muuttaa olemassa olevia kategorioita sekä luo uusia (Lahikainen 2010, 100).

Sanomalehdissä jutut on tavallisesti luokiteltu niiden genren perusteella. Genrellä tarkoitan tässä tapauksessa vakiintunutta kielellisen ja sosiaalisen toiminnan tapaa, joka on yleisesti tunnistettavissa. Juttujen genret, omassa aineistossani osastot, jossa ne on julkaistu, kertovat lukijalle kontekstista ja raameista, joiden puitteissa ne on kirjoitettu sekä luovat odotuksia niiden rakenteesta ja sisällöstä. Esimerkiksi sanomalehden pääkirjoituksen kirjoittaa tavallisesti lehden päätoimittaja, eikä kuka tahansa (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 81-82) kuten mielipidekirjoituksen, jonka tyyli on samalla vapaampi.

Median valta on suuri, sillä sen oletetaan kertovan yleisölleen asioista ja tapahtumista, jotka ovat heidän elämänsä kannalta merkityksellisiä. Media myös valitsee esillä olevat aiheet ja näkökulmat, josta ne esitellään. Lisäksi jatkuva medioille altistuminen muuttaa ihmisen tapaa tulkita maailmaa medioissa esitetyn tavan kaltaiseksi (Zhang ym. 2006; Streubel 2011, 320). Olemalla esillä mediassa ryhmät tai yksilöt saavat äänensä kuuluville ja heillä on tällöin mahdollisuus vaikuttaa asioihin, jotka kokevat tärkeiksi. Toisaalta, myös ryhmästä rakentuvalla mediakuvalla on suuri vaikutus sen omaan identiteettiin, sillä media on yksi voimakkaimmista ja näkyvimmistä identiteetin rakentamisen areenoista. (Pietikäinen 2003, 583, 586, 588- 589.) Oman tutkimukseni kannalta tämä on oleellista, sillä aineistossani eri osapuolet tuovat omia näkökulmiaan esille Helsingin Sanomien artikkeleissa ja heidän saamansa näkyvyys ja sen laatu vaikuttavat siihen, kuinka tehokkaasti he saavat ajetuksi asiaansa.

Muun muassa Lumme-Sandt (2011) ja Rozanova yksin (2006) sekä tutkimusryhmän kanssa (Rozanova ym. 2006) ovat tutkineet, miten vanhat ihmiset esitetään lehtikirjoittelussa. Lumme-Sandin (2011) tutkimustulokset osoittivat, että ikääntyneitä ihmisiä kuvattaessa aktiivinen elämäntyyli sekä nuorekkuus näyttäytyvät normina ja jopa velvollisuutena. Rozanovan (2006) ja hänen tutkimusryhmänsä (Rozanova ym. 2006) tulokset olivat samansuuntaisia. Myös niissä vanhat ihmiset tuotettiin vastuullisina omasta terveydestään sekä sitä edistävästä valinnoista. Molemmat tutkijat kuitenkin huomauttavat, että heidän aineistonaan olevissa artikkeleissa ei juuri huomioida sitä, että esitetty ideaali on muun muassa taloudellisten syiden vuoksi vain harvojen ulottuvilla.

Ryhmiä välisiä vaikutusvaltaeroja mediassa on tutkinut Pietikäinen (2003). Hän on oman tutkimukseni tapaan Helsingin Sanomien artikkeleita aineistonaan käyttäen tutkinut saamelaisten representaatioita suomalaisessa uutisdiskurssissa. Pietikäisen mukaan journalistiset käytännöt, ymmärtämättömyys tai piittaamattomuus uutismedian vallasta sekä saamelaisten asema vähemmistönä ovat yhdessä johtaneet siihen, että kuva saamelaisista on mediassa hyvin kapea. Tämä johtaa marginalisoitumiseen eikä lainkaan edistä heidän osallistumistaan julkiseen keskusteluun.

Pietikäinen (2003, 589) tuo esiin, miten julkisen keskustelun osapuolet voivat mediassa joutua varsin eriarvoiseen asemaan. Eriarvoisuutta aiheuttaa se, että esimerkiksi poliitikoilla ja suurien organisaatioiden edustajilla on usein taustallaan PR- koneisto, joka auttaa heitä navigoimaan media-karikoiden lomitse. Tätä valtaepätasapainoa kasvattaa lisäksi se, että tehokkuuden ja kustannussäästöjen vuoksi tiedotusvälineet käyttävät usein valmiita materiaaleja, esimerkiksi lehdistötiedotteita tai raportteja, jotka voivat päästä julkaistaviksi ilman, että niitä juuri lainkaan muokataan. PR-koneistoa hyödyntävillä tahoilla on selvästi paremmat edellytykset tällaisen materiaalin muotoilemiseen verrattuna niihin, joilla tällaista koneistoa ole. Lisäksi on syytä ottaa huomioon, että yksilöiden erilaisten taitojen myötä myös heidän käytössään olevat kielenkäytön resurssit saattavat vaihdella suuresti. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 15,52.)

Henkilöiden tai tahojen esiintyessä mediassa käsitellyn aiheen yhteydessä, tuodaan jutuissa tavallisesti esille heidän suhteensa käsiteltävään asiaan. Toisin sanoen, heidän esiintymisensä oikeutetaan käyttämällä kategorialla, johon he kuuluvat, ja joka yhdistää heidät käsiteltävään aiheeseen ja antaa heille oikeuden tuottaa siihen liittyvää tietoa. (Eglin & Hester 2003, 17.) Aineistonani olevissa artikkeleissa eläkeiän nostamista puoltava kommentti saa aivan eri ulottuvuudet, jos sen on esittänyt työministeri eikä nimetön henkilö, jonka yhteyttä asiaan ei tiedetä. Jutuissa esiintyvätkin ne henkilöt, joiden

mielipiteet, asiantuntemus tai kokemus on heidän kategoriajäsenyytensä vuoksi uutisen kannalta relevanttia. Tällöin sitä ei tarvitse erikseen selittää. (Eglin & Hester 2003, 17-19.) Esimerkiksi yksi Eglin ja Hesterin (2003, 17) Montrealin verilöylyn uutisointia ja siinä esiintyviä kategorioita käsittelevän tutkimuksen huomioita oli, että mikäli haastateltava henkilö ei kuulunut selkeästi ”henkirikoksen osapuolten” kategoriakokoelmaan tai ollut ammattinsa puolesta alan asiantuntija, piti hänen esiintymisensä jutussa oikeuttaa selityksellä. Haastatellun henkilön tekee jutun kannalta relevantiksi kategorisointi ”työntekijä läheisessä metsästysliikkeessä”, jolloin hänestä tulee todistaja, joka on osa ”henkirikoksen osapuolet” – kategoriaa.

Neutraalilta kuvaamiselta vaikuttavat seikat saattavat kuitenkin sisältää selittämisen aineksia. Esimerkiksi ryhmän esittäminen tiettyyn kategoriaan kuuluvana, voi samalla sisältää selityksen, vaikkapa sen kriittiseen suhtautumiseen johonkin asiaan (Juhila 2012, 151-153). Tämän vuoksi esittämistapa vaikuttaakin myös ryhmien välisiin suhteisiin, esimerkiksi siinä mielessä katsovatko muut ryhmät sen kuuluvaksi ”meihin” vaiko ”heihin” (Pietikäinen 2003, 583,589). Kun ihminen tai ryhmä luonnehtii itseään jotakin kategoriaa käyttämällä, hän synnyttää samalla ryhmän jäsenyyden. Ryhmän jäseneksi asettuminen tai asettaminen ovat tietoista toimintaa, jolla on seurauksia. (Juhila 2012, 176–177). Nämä identiteetit eivät kuitenkaan määritellyksi tultuaankaan ole kiveen hakattuja, vaan niistä voidaan neuvotella ja kamppailla, osana julkista keskustelua (Pietikäinen 2003, 586). Esimerkiksi työtön henkilö voi kirjoittamassaan artikkelissa asettua ikäsyrynnän uhrien kategoriaan. Lukijat voivat hyväksyä tämän ryhmäidentiteetin tai vastustaa sitä esimerkiksi kategorioimalla henkilön laiskaksi ja mainitun syrjinnän tekosyyksi, jolla puolustellaan omaa työttömyyttä.

4.2 Ikääntyminen

Ikääntyminen ja sen myötä tapahtuvat muutokset vaikuttavat ihmisen eläköitymiseen, kykyyn työskennellä ja tällöin omalta osaltaan myös työurien pidentämiseen. Ikääntyminen ei kuitenkaan ole vain biologinen prosessi, vaan lisäksi psykologisen, emotionaalisen, sosiaalisen sekä taloudellisen ulottuvuuden muodostama kokonaisuus. (Whittington & Kunkel 2013, 6.) Se, minkä ikäistä henkilöä pidetään vanhana tai ikääntyneenä vaihtelee tulkitsijasta ja olosuhteista riippuen (Lahikainen 2010,101; katso myös Walker ym 2011,1). Gilleard ja Higgs (2005, vii) kuvaavat termillä kolmas ikä aktiivista aikaa eläköitymisen jälkeen. Mendesin (2013, 177) määritelmä on hieman tätä tarkempi, sillä hän kutsuu kolmanneksi iäksi aikaväliä 60-80-vuotta. Tämän ikäisiä henkilöitä kuvatessaan hän

käyttää myös termejä iäkäs ja vanhus. Terry (2008, 157) kutsuu vanhoiksi kaikkia yli 65-vuotiaita, kun taas WHO (who.int 21.11.2014) määrittelee YK:n määritelmää mukaillen ”vanhemmaksi” henkilöksi yli 60-vuotiaan. Tässä työssä käytän termejä iäkäs ja ikääntynyt kuvaamaan kaikkia yli 60-vuotiaita.

Väestön ikääntyminen vaikuttaa yhteiskuntaan monin tavoin. Ensinnäkin vanhemmat työntekijät muodostavat yhä suuremman osuuden työvoimasta (Furunes & Mykletun 2010, 23). Toiseksi väestön ikääntyminen asettaa yhteiskunnan tilanteeseen, jossa sen sosiaaliset järjestelmät, kuten terveydenhuolto ovat suuremman kuormituksen vuoksi uudelleenarvioinnin ja mahdollisen muutoksen kohteena (Whittington & Kunkel 2013, 6; katso myös: Greaves & Rogers- Clark 2011; Ilmarinen 2001, 546). Ikääntyminen on kuitenkin muuttunut vuosien saatossa. Yksi tärkeimmistä muutoksista länsimaissa on eliniän odotteen pidentyminen. Lisäksi väestön ikääntymisen myötä myös kiinnostus ikääntymiseen ja sen tutkimukseen on kasvanut merkittävästi (Streubel 2011, 319).

Vanhuutta voidaan käsitteellisesti tarkastella ainakin kahdesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin se voidaan nähdä sen kulttuurisen aseman valossa, jonka ikääntyminen ja sen erilaisuus muihin ikäkausiin nähden tuo mukanaan yhteiskunnassa osana elämäntähtä. Toiseksi sitä voidaan katsoa niiden biologisten muutosten näkökulmasta, jotka tapahtuvat ihmisessä hedelmällisen ajan päätyttyä. Toisin kuin ennen, näitä muutoksia ei enää nähdä kiinteinä ja taipumattomina, ihmisluonnosta johtuvina rajoitteina. (Gilleard & Higgs 2005, ix.)

Lisäksi työelämässä ja työelämän ulkopuolella olevien mielikuvat vanhuudesta eläkkeellä olona ovat muuttuneet aikaa myöten yhä erilaisemmiksi ja vähemmän rajoittaviksi. Eläkkeelle jääminen nähdään kuitenkin yhä suurena mullistuksena ihmisen elämässä. (Gilleard & Higgs 2005 ix; Gilleard & Higgs 2002, 31.) Tästä muutoksesta kertoo muun muassa se, että siinä, missä 1950- luvulla keinutuoli tai kävelykeppi oli sovelias lahja 50-vuotta täyttävälle, voi sitä tänä päivänä olla vaikkapa kyyti kuumailmapallossa tai tatuointi. (Lahikainen 2010, 101.) Tämän muutoksen myötä vanhemmilla ihmisillä on yhä enemmän mahdollisuuksia määrittää oma identiteettinsä. (Gilleard & Higgs 2005, 2; Streubel 2011, 328; katso myös Whittington & Kunkel 2013, 9; Yläne-McEwan 2000, 84; Jones 2006, 91) Aiemmin vanhempien ihmisten identiteetti määrittyi automaattisesti lähinnä sen perusteella, mitä he tekivät ollessaan työelämässä (Gilleard & Higgs 2002, 31). Jyrkämä ja Nikander (2007, 185-186) esittävätkin, että identiteettien lisäksi ihmisellä on mahdollista olla kokemuksellisesti myös useita eri ikä elämän eri osa-alueilla. Esimerkkinä tästä he tuovat kronologisen ”perusiän rinnalle” fyysistä suorituskkyä edustavan ”toimintakykyiän”

sekä elämäntapaan liittyvän ”sosiaalisen iän”. Tällöin ihmisen on mahdollista olla eri-ikäinen useilla elämän alueilla, jotka tulisi huomioida tavallisesti ratkaisevana pidetyn kronologisen iän rinnalla. (Katso myös Westerby 2013, 42; Jones 2006, 79; Coupland 1997, 36.)

Ikääntyminen on vääjäämätön tosiasia, joka liittyy meistä jokaiseen (Jyrkämä & Nikander 2007, 185). Tästä näkökulmasta kronologinen ikä nähdään seikkana, jolla ei itsessään ole olennaista merkitystä. Oman merkityksensä iälle luovat institutionaaliset säännöt ja toiminnot, joiden pohjana se toimii. Näillä säännöillä ja toiminnoilla on todellista seurauksia yksilöiden elämään. (Bytheway, 2005, 362-363; Jyrkämä & Nikander 2007, 186; katso myös Walker ym 2011,5.) Yhteiskunnan ja ympäristön suhtautumisella on suuri merkitys siihen, miten ikääntyminen koetaan (Whittington & Kunkel 2013, 6). Varsinkin instituutioiden määrittelemissä, ongelmia käsittelevissä kategorioissa on erityisen suuri seurauksellisuus silloin, kun niihin sisältyy määritelmiä syyllisistä ja vastuullisista (Jokinen 2012, 250; katso myös Stokoe 2009,88).

Tässä valossa, tuottamalla ikääntymisestä kuva jokaisen omalla vastuulla olevana asiana, jota on mahdollista hallita, ja jota tulee kaikin keinoin välttää, tullaan samalla syventäneeksi sukupolvien välistä kuilua ja määritelleeksi vanhat ihmiset kuuluvaksi yhteiskunnan marginaaliin. Tämä suhtautuminen voi saada ihmiset tuntemaan syyllisyyttä ikääntymisestäään sekä jättämään huomiotta iän myötä vääjäämättä ilmaantuvat muutokset tai jopa kieltämään ikääntymisensä. Tämä voi johtaa myös siihen, että vanhat ihmiset tunnustetaan ainoastaan silloin, kun heidän kognitiiviset toimintonsa, kehon hallintansa ja tunteiden ilmaisunsa on täysin kontrolloitua sekä iän myötä muuttumatonta (Mendes 2013, 175-177; katso myös Jones 2006, 79) Tämän suuntaisesta arvostuksesta saattaa vihjata esimerkiksi 50+ ikäisille markkinoidut lomamatkat, joiden mainonnassa tuotetaan kuvaa siitä, että tyytyväisyyttä saavutetaan kiireisellä elämänrytmillä sekä asioiden tekemisellä (Ylänne-McEwan 2000, 92). Myös vanhemman ihmisen nuorekkaan ulkonäön kehaiseminen voi kertoa ikääntymisen ja sen merkkien kieltämisen arvostuksesta (Nikander 2002, 59).

Huoli omasta ikääntymisestä on yhteistä lähes kaikille ihmisille (Terry 2008, 165; Whittington & Kunkel 2013, 9; Gilleard & Higgs 2005, ix). Onkin asetettu kyseenalaiseksi, onko vanhuuden päivinä koettu hallinnan ja toimijuuden tunne ainoastaan oman väistämättä lähestyvän rappeutumisen, kyvyttömyyden ja kuoleman aiheuttaman ahdistuksen ja kauhun kieltämistä. (Gilleard & Higgs 2005, 2.) Tästä huolesta omaa tarinaansa kertovat länsimaissa ikääntymisen ympärille kehkeytyneet markkinat, jotka

tarjoavat kuluttajille tuotteita ja palveluita kuten plastiikkakirurgiaa sekä anti- ageing- tuotteita, joiden avulla ikää ja ikääntymistä on tavoitteena pysäyttää, kieltää ja piilottaa. Omalta osaltaan tähän kehityssuuntaan vaikuttavat visuaalinen mainonta sekä esimerkiksi TV- formaatit, joissa ihmisiä pyritään erilaisin konstein ”nuorentamaan”. (Jyrkämä & Nikander 2007, 208; Gilleard & Higgs 2000, 134 katso myös Rozanova 2010, 214-215; Walker ym 2011, 1) Mikäli ikääntyminen ja sen mukanaan tuomat muutokset nähdään yhteiskunnassa jonain hävettävänä ja peitettävänä, voidaan niitä kuvata Goffmanin (1963, 59-60) käsitteellä stigmasymboli. Stigmasymboli on statussymbolin vastakohta, joka heijastaa huonoa ja epätoivottavaa yhteiskunnallista asemaa. Stigmasymbolin käsitettä on aiemmin rinnastettu esimerkiksi noloksi katsottujen sairauksien hoitoon käytettyihin lääkkeisiin (Heinonen 2014, 9).

Toisaalta vaatimus yhä aktiivisemmasta vanhuudesta, haastaa vanhemmat ihmiset olemaan luovia ja kehittämään eläkkeen lähestymisen myötä itselleen uudenlaisen identiteetin (Ylännä-McEwan 2000, 85). Identiteetin, joka mahdollistaa osallistuvan kansalaisen roolin yhteiskunnan monilla osa-alueilla ja taistelee julkisten laitosten tuottamaa riippuvuuden ja passiivisuuden kuvausta vastaan. (Mendes 2013, 180–181 katso myös Westerby 2013, 38.) Vaikka mahdollisten identiteettien määrä onkin kasvanut, ovat ne roolit, joita nyky-yhteiskunnassa eläviä vanhuksia kehoitetaan omaksumaan, kulttuurisesti rakentuneita ja niiden taustalla vaikuttavat poliittiset ja taloudelliset intressit (Rozanova 2010, 213). Vanhuuden tutkimukseen sekä identiteettien määrittämiseen liittyykin muuttuvien olosuhteiden vuoksi paljon problematiikkaa ja ristiriitoja.

4.3 Eläköityminen

Tutkimukseni aineistossa eläke nähdään tavallisesti rajapyykkinä, johon työelämässä mukanaolo päättyy. Työuria pidennettäessä loppupäästä pyritään eläkkeelle jäämistä siirtämään myöhemmäksi, jotta työssäoloaika pitenisi. Historiallisesti eläkkeellä, vanhoilla ihmisillä ja hyvinvointivaltiolla on ollut voimakas yhteys. Tämän taustalla on se, että eläkejärjestelmä oli ensimmäisiä hyvinvointivaltion myötä kehittyneitä instituutioita. (Walker & Maltby 2012, 118.) Ennen eläkejärjestelmää historiallisesti pitkäaikaisin turvanantaja on Suomessa ja muualla Euroopassa ollut suku, lähiyhteisö sekä vapaaehtoinen auttaminen eri muodoissaan. Ennen teollistumista eläke oli myös Euroopassa harvojen etuoikeus, usein palkinto pitkästä ja uskollisesta palvelussuhteesta. Suurimmalle osalle ihmisistä työnteko oli elämän mittainen velvoite, jonka ainoastaan sairaus tai vanhuudenheikkous saattoivat katkaista. (Mendes 2013, 176). Osa yksityisistä työnantajista hoiti eläketurvaa

itsenäisesti ja julkisen sektorin työntekijöillä oli oma eläkelakinsa. Tästä huolimatta suurin osa työntekijöistä oli sadan vuoden takaisessa yhteiskunnassa täysin vailla vanhuuden ja työttömyyden turvaa. Tällöin perheessä elättäjänä toimineen henkilön kuolema saattoi ajaa perheen köyhyyteen, jonka seurauksena saattoi olla huutokaupatuksi tuleminen tai vaivaistaloon joutuminen. Tästä näkökulmasta onkin ymmärrettävää, että eläke on perinteisesti mielletty sosiaalisesti hyväksi ja tavoiteltavaksi asiantilaksi. (Suomen eläkejärjestelmän... 2013,42.)

Ensimmäinen julkisen avun muoto oli Suomessa kuntien suorittama tarvehankinta, jonka avulla turvattiin niiden elanto, joilla ei ollut mahdollisuutta saada elatustaan muilla keinoin. Vuonna 1937 säädettiin kansaneläkelaki, ensimmäinen koko väestöä koskeva eläkelaki. Sota ja talouden taantuma kuitenkin heikensivät lain toimivuutta ja toimeenpanoa, jolloin tuloerot pysyivät suurina. Uusi, muunneltu kansaneläkelaki astui voimaan vuonna 1956, jolloin kansaneläkettä alkoivat saada kaikki 65 vuotta täyttäneet kansalaiset. Eläkkeen ikärajan määrittämisen myötä hävisi myös oikeus säilyttää työpaikka tietyn iän jälkeen. (Suomen eläkejärjestelmän... 2013,42- 43.)

Vuonna 1962 eläkejärjestelmä uudistui jälleen työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhdessä sopiman, yksityisen sektorin työeläkelaki TEL:in myötä. TEL rahoitettiin työnantajilta veloittavien eläkevakuutusmaksuin. Yksityisen sektorin eläkkeiden hoitaminen siirtyi tällöin eläkevakuutusyhtiöille, -kassoille tai -säätiöille. Kansaneläkkeen rinnalle syntyi erilaisella rahoituslogiikalla toimiva ansioperusteinen järjestelmä. Näiden järjestelmien kannattajat kamppailivat 1960-luvulta pitkälle 1970-luvulle siitä, kumman järjestelmän tulisi vallita. Lopputulos oli kuitenkin se, että molemmat järjestelmät osoittautuivat tarpeellisiksi, jolloin ne jäivät voimaan rinnakkaisina siten, että työeläkettä kertyi kansaneläkkeen päälle tiettyyn rajaan asti. 1970- ja 1980- lukujen kuluessa monet eläke-etuudet paranivat ja laajentuivat. Esimerkiksi varhaiseläke, työttömyyseläke sekä yrittäjän eläke syntyivät tällöin. (Suomen eläkejärjestelmän... 2013, 43.)

1990-luvulla, Suomen jouduttua laman kouriin ja väestörakenteen muututtua, jouduttiin eläkejärjestelmää sopeuttamaan uuteen tilanteeseen. Tällöin esimerkiksi julkisen sektorin parempia eläke-etuja karsittiin ja kansaneläkkeen pohjaosasta luovuttiin, jolloin siitä tehtiin muuhun eläketuloon sopeutettu, kohdennettu tuloharkintainen tuen muoto. Yksityisellä sektorilla muutettiin muun muassa varhaiseläkkeen ikärajaa. 2000-luvulla kansaneläke ei indeksikorotuksistaan huolimatta ollut enää yksin riittävä toimeentulon takaaja. Sen rinnalle kehitettiin takuueläke, jonka oli tarkoitus toimia harkinnan varaisena

avustusjärjestelmänä ja toisaalta turvata niiden toimeentulo, jotka syystä tai toisesta jäivät kansaneläkkeen ulkopuolelle. (Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen... 2013,43- 44.)

Nyt 2010-luvulla tilanne on hyvin erilainen 1900- luvun puoliväliin verrattuna, jolloin eläkeikää laskettiin ja ikääntyneitä suorastaan kehoitettiin joutilaisuuteen ja työnnettiin eläkkeelle. Tällöin eläkkeelle jääminen tietyn ikäisenä ja passiivisuus näyttäytyivät normina. Toisaalta, tuolloin eliniän odote oli alhaisempi, jolloin myös eläkkeellä vietetty aika jäi lyhemmäksi (Gilleard & Higgs 2002, 23; Gilleard & Higgs 2005, 78; Mendes 2013, 178- 182.) Nykypäivänä, kun eläkeikää pyritään nostamaan, työuria pidentämään ja vanhoja ihmisiä kehoitetaan aktiivisuuteen ja työhön, on kehityssuunta päinvastainen. Työstä on jälleen tulossa enemmän vanhojen ihmisten velvollisuus kuin oikeus (Mendes 2013, 178- 182.) Julkisessa keskusteluissa vallalla oleva diskurssi kehottaa pysymään aktiivisina, tuottavina ja itsenäisinä niin pitkään kun mahdollista (Rozanova 2010, 215). Näiden uusien normien myötä eläkkeelle siirtymistä ja vanhuutta koskevat uudenlaiset vaatimukset.

4.4 Aktiivinen ikääntyminen

Aktiivisen ikääntymisen konsepti on muun muassa Euroopan Unionin käyttämä työkalu väestörakenteen muutokseen reagoimisessa. Sen lähikäsitteitä ovat terveellinen ikääntyminen (healthy aging) ja menestyksekkäs ikääntyminen (succesful aging), joita en tutkielmassani tarkemmin käsittele (Katso myös Pruchno 2015; Rozanova 2010; Westerby 2013; Walker ym. 2011). Aktiivinen ikääntyminen (active ageing) on laaja, useita elämän osa-alueita käsittävä kokonaisuus. Käsite on tutkielmani kannalta olennainen, sillä aktiivisen ikääntymisen konsepti sisältää tavoitteen työurien pidentämisestä. Lisäksi osa aktiivisen ikääntymisen vaatimuksista näyttäytyy aineistossani myös työurien pidentämistä edistävinä tekijöinä. Aktiivisen ikääntymisen konsepti pyrkii pidentämään työuria työntekijöiden toiminnan muokkaamisen kautta.

Walkerin ja Maltbyn (2012) mukaan aktiivinen ikääntyminen koostuu seuraavista periaatteista. Ensinnäkin ”aktiivisuus” muodostuu tässä yhteydessä kaikista niistä yksilölle merkittävistä tavoitteista, jotka vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa ja heijastuvat samalla hänen perheensä ja koko yhteisön hyvinvointiin. Nämä tavoitteet eivät liity ainoastaan palkkatyöhön, vaan esimerkiksi myös vapaaehtoistyöhön, jonka tulisi olla yhtä lailla arvostettua. Toiseksi aktiivisen ikääntymisen konseptin on tarkoitus olla pääasiallisesti ennaltaehkäisevä, käsittäen kaikki ikäryhmät, mukaan lukien ne, joiden toimintakyky on heikentynyt. Kolmanneksi sukupolvien välisen yhteenkuuluvuuden, reiluuden ja

solidaarisuuden säilyttäminen on aktiivisen ikääntymisen tärkeä tavoite, joka sisältää sekä oikeuksia että velvollisuuksia. Neljänneksi kaikkien keinojen, joiden avulla aktiivisen ikääntymisen konseptia pyritään toteuttamaan, tulisi olla samaan aikaan osallisuutta tukevia sekä voimaannuttavia. Tällöin käytettävät keinot ovat yhdistelmä päättäjien toimesta tapahtuvaa ylhäältä alas- ja kansalaisten toimesta tapahtuvaa alhaalta ylöskäytäntöä. Lisäksi näiden käytäntöjen tulee tukea kansallista ja kulttuurista monimuotoisuutta tuomitsematta, minkälainen toimintatapa on paras. Viimeiseksi nämä periaatteet kehottavat kansalaisia ja yhteiskuntaa kumppanuuteen. Näiden periaatteiden valossa yhteiskunnan velvollisuutena on tunnistaa ja kehittää niitä osa-alueita, joilla on vaikutusta näiden periaatteiden toteutumiseen, kuten työllistymismahdollisuuksia, terveydenhuoltoa, sosiaalista turvallisuutta, koulutusta sekä joukkoliikennettä. Yksilön velvollisuudeksi taas katsotaan jatkuva koulutus- ja oppimismahdollisuuksien hyödyntäminen sekä oman hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen läpi elämänkaaren. (Walker & Maltby 2012, 124,126.)

WHO (World Health Organization) (who.int 21.11.2014) määrittelee aktiivisen ikääntymisen kotisivuillaan samansuuntaisesti. Se katsoo aktiivisen ikääntymisen koostuvan neljästä pääpilarista, joita ovat terveys, osallistuminen, elämänlaadun kasvattaminen sekä turvallisuus ulottuen niin yksilö- kun yhteisötasollekin. Näiden pilareiden myötä yksilöt saavat mahdollisuuden oman potentiaalinsa hyödyntämiseen yhteiskunnassa. Myös tässä määritelmässä tähdennetään aktiivisen ikääntymisen ulottuvan yhtä lailla elämän monille (sosiaaliselle, hengelliselle, kulttuuriselle, taloudelliselle ja poliittiselle) osa-alueelle. Edelliseen verrattuna tämä määritelmä painottaa hieman enemmän fyysistä terveyttä työelämän sijaan. Myös tässä määritelmässä korostuu ihmisen oma vastuu terveyden ylläpidosta sekä terveysongelmia ennaltaehkäisevä käyttäytyminen. (Walker & Maltby 2012, 124.)

Tomasik ja Silbereisen (2014) tutkivat Saksassa ihmisten sitoutumista aktiivisen ikääntymisen vaatimuksiin ja periaatteisiin. Tutkijat liittivät aktiivisen ikääntymisen hieman edellisiä määritelmiä enemmän uuteen teknologiaan ja sen muutosten tahdissa pysymiseen. Lisäksi he painottavat ympäristön sopeutumista ikääntymiseen sekä sen tapahtumien ja suotuisuuden merkitystä aktiivisen ikääntymisen vaatimuksiin sitoutumisessa. Näistä muun muassa ikäneutraalin henkilöstöpolitiikan sekä ikäsyrrjinnän vähentämisen edistäminen nousevat esiin. Tässäkin lähestymistavassa yksilöiden oma toiminta, esimerkiksi oman toimintakyvyn säilyttämisen ja elinikäisen oppimisen kautta nousee avainasemaan. Tutkijat huomauttavat, että aktiivisen ikääntymisen vaatimukset

johtuvat kuitenkin lopulta ulkoisista, yhteiskunnassa tapahtuvista muutoksista, joihin yksilön on itse sopeuduttava, eivätkä yksilön ikääntymisprosessista. He tosin tuovat myös esiin, että vaikka muutos ja sen vaatimukset tulevat yksilöiden ulkopuolelta, eivät yksilöt silti ole muutoksen passiivisia vastaanottajia tai uhreja, vaan voivat itse valita toimintatapansa.

Mendesin (2013) määritelmän eroaa edellä esitetyistä. Hän käyttää aktiivisen ikääntymisen termiä kuvaamaan poliittisessa keskustelussa esiintyvää odotusta, jonka mukaan iäkkäiden tulisi kantaa vastuu ikääntymiseen liittyvien muutosten hallinnasta ja pysyä yhteiskunnan tuottavina ja osallistuvina jäseninä niin pitkään kuin mahdollista. Hän näkee taloudelliset intressit sekä nyky-yhteiskunnan, jossa palvotaan kilpailuhenkisyyttä, tuottavuutta, nuoruutta ja kauneutta tämän käsitteen taustalla vahvoina vaikuttajina. Aktiivisen ikääntymisen käsite sisältää hänen mukaansa oletuksen siitä, että yhteiskunta arvostaa ainoastaan niitä ihmisiä, jotka kykenevät joko tuottamaan tai kuluttamaan. Ihmisten tulisi siis pysyä tuottavina ja aktiivisina, jottei heistä tulisi yhteiskunnalle hyödyttömiä taakkoja.

Myös Rozanova (2010, 213-215) suhtautuu kriittisesti aktiivisen ikääntymisen käsitteeseen. Mendesin (2013) tavoin hän liittää siihen vaatimuksen ottaa vastuu ikääntymisestään, jotta yhteiskunnan varoja voitaisiin säästää. Lisäksi hän näkee aktiivisen ikääntymisen tavoitteen sukupolven sisäisen ikärasismin lähteenä. Tällä hän tarkoittaa sitä, että vanhoista ihmisistä ne, jotka eivät kykene vanhenemaan yhtä ”menestyksekkäästi” kuin ikätoverinsa, joutuvat ”todella vanhojen ihmisten” stigmatisoituneeseen kategoriaan, johon liitetään mielikuva viallisuudesta ja jonkinlaisesta korjaamisen tarpeesta olemisesta. Rozanova (2010, 214-215) näkeekin yhtenä aktiivisen ikääntymisen konseptin tavoitteista olevan sen, että ”huonoa vanhuutta” ja siihen kuluva elinjaksoa voitaisiin kutistaa.

Rozanova (2010, 117-119) löysi tutkiessaan aktiivisen ikääntymisen diskursseja *Globe & Mail* – lehden artikkeleista kolme pääsuuntausta. Ensimmäinen niistä oli aktiivinen ikääntyminen henkilökohtaisena valintana. Sen mukaan ihmiset ovat vastuussa ikääntymisestään, johon he voivat vaikuttaa esimerkiksi elämäntavoillaan, asenteellaan ja kulutuksellaan. Toinen hänen löytämistään diskursseista oli yksilön oma vastuullisuus epäonnistuneesta ikääntymisestä, jonka mukaan ikääntymisessään epäonnistuneen yksilön on syytettävä siitä itseään ja omia valintojaan. Nämä ”epäonnistuneesti” ikääntyneet näyttäytyivät tutkijan mukaan kirjoituksissa yhteiskunnan taakkoina. Kolmas diskursseista oli onnistunut ikääntyminen mukana pysymällä, missä olennaisena nähdään

menestyksekkään ikääntymisen ideaalin saavuttaminen kiireisen elämäntyylin säilyttämisen kautta. Käytännössä tämä tarkoittaa työskentelyn tai muiden yksilöille merkitykselliseksi koettujen aktiviteettien jatkaminen eläköitymisiän täyttymisen jälkeen. Rozanova (2010, 219) esittää, että ”menestyksekkäiden ikääntyjien” kuvaamisessa olennaista on, että he näyttäytyvät eläkeiän täyttymisen jälkeen töitä tekevinä. Tällä tavalla halutaan hänen mukaansa tuoda esiin, etteivät ”menestyksekkäästi ikääntyneet” henkilöt oikeastaan olisikaan ikääntyneet merkittävästi. Työnteko nimittäin nähdään tavallisesti tekijänä, joka erottelee ne, jotka kykenevät työskentelemään niistä, jotka ovat siihen liian vanhoja. Edellä mainittuihin kolmeen diskurssiin Rozanova (2010) näkee olennaisesti liittyvän sen, että osa ”menestyksestä ikääntymistä” on oman ikääntymisen kieltäminen ja/tai häivyttäminen.

Nämä diskurssit ovat ainakin osittain löydettävissä kaikista edellä esittämistäni aktiivisen ikääntymisen määritelmistä ja kannanotoista. Niissä korostuu yksilön oma vastuu ikääntymisestään tai ainakin siihen liittyvien muutosten tai valintojen hallinnasta. Esimerkkejä tästä vastuusta ovat elämäntapoihin ja kuluttamiseen liittyvät valinnat. Lisäksi edellä esitetyissä määritelmissä tulee esiin vastakohtapari ”onnistunut” ja ”ei-niin-onnistunut” ikääntyminen. ”Onnistuneeseen ikääntymiseen” liitetään olennaisesti ikääntymisen kieltäminen tai huomiotta jättäminen, tuottavuus, aktiivisuus, nuorekkuus, kykenevyys, itsenäisyys ja terveys. Aktiivisen ikääntymisen periaatteiden noudattaminen edellyttää työelämässä mukana olevilta työn sankaruutta. ”Ei-niin-onnistuneeseen ikääntymiseen” taas liitetään hauraus, eristyneisyys, köyhyys, epäitsenäisyys sekä epäviehättävyys ja passiivisuus. Eroja eri lähestymistapojen välillä on taas esimerkiksi suhtautumisessa aktiivisen ikääntymisen käsitteeseen ja siinä, ketä sen nähdään hyödyttävän ja, millä sekä kenen kustannuksella. Osa tutkijoista uskoo aktiivisen ikääntymisen olevan todellinen työkalu hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja mielekkyyden kasvattamisessa ikääntyvien ihmisten elämässä sekä työurien pidentämisessä. Osa tutkijoista taas näkee sen ainoastaan keinona oikeuttaa säästötoimenpiteitä sekä vastuuttaa ihmisiä omasta ikääntymisestään sekä sen vääjäämättä mukana tuomistaan muutoksista. (WHO 2014; Walker & Maltby 2012; Rozanova 2010; Mendes 2013; katso myös Streubel 2011, 331.)

Aktiivisen ikääntymisen käsitteen hyvinä puolina voidaan nähdä ikääntymiseen aiemmin liitettyjen eristymisen (Greaves & Rogers- Clark 2011), haurauden ja rappeutumisen ehkäisy. Lisäksi sen periaatteet voivat edistää myös eliniän odotteen, osallisuuden ja terveyden suotuisaa kehittymistä ja työurien pidentämistä (Walker & Maltby 2012, 123)

sekä ikäsyrrjinnän vähentymistä (Tomasik & Silbereisen 2014, 792). Sen varjopuoli taas on ihmisten asettaminen vastuuseen ikääntymisen vääjäämättömistä muutoksista sekä sen syyllistävyys ja eriarvoisuus niitä kohtaan, jotka esimerkiksi taloudellisista tai terveydellisistä syistä eivät kykene täyttämään sen ihanteita. (Mendes 2013; Rozanova 2010, 215, 221). Uhkana näyttäytyy myös se, että käsitteen soveltamisessa keskitytään liiaksi fyysiseen aktiivisuuteen ja taloudelliseen tuottavuuteen muiden osa-alueiden kustannuksella (Walker & Maltby 2012, 128).

Aktiivisen ikääntymisen tavoitteen taustalla on toive muun muassa työurien pidentämisestä ja sitä kautta väestörakenteen muutoksesta aiheutuviin haasteisiin vastaaminen. Se onkin käsitteenä paljon laajempi kun työurien pidentäminen, joka on yksi aktiivisen ikääntymisen konseptin avulla tavoiteltavista asioista. Aktiivinen ikääntyminen käsittää työuran lisäksi muita elämän osa-alueita. Kuitenkin, vaikka aineistossani ei suoraan puhutakaan aktiivisesta ikääntymisestä, vaan tavallisesti työurien pidentämisestä tai eläkeiän nostamisesta, voidaan näiden tavoitteiden toteutumisesta edistäviksi ja estäviksi kuvatuissa tekijöissä nähdä samoja elementtejä. Tämän lisäksi molempien taustalla on taloudellisia motiiveja, joiden avulla pyritään säästämään yhteiskunnan varoja (Mendes 2013; Eläkeuudistus.fi, 14.10.2014; Rozanova 2010). Yksi olennainen ero aktiivisen ikääntymisen ja työurien pidentämisen välillä on se, minkälaisia keinoja niiden toteuttamisessa käytetään. Suomessa eläkeuudistus 2017:n myötä tavoiteltava työurien pidentäminen tapahtuu lainsäädäntöä muuttamalla sekä lisäämällä eläkkeen karttumaa työuran viimeisinä vuosina. Tämän on tarkoitus kannustaa työntekijöitä työskentelemään pidempään. (Eläkeuudistus.fi, 14.10.2014.) Tällöin lainsäädäntö muodostuu Suomessa tärkeäksi keinoksi työurien pidentämisen tavoittelussa. Aktiivisen ikääntymisen toteuttamisen ongelmaksi taas muodostuu se, että sen käytäntöön soveltamiselle ei ole yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Tämän vuoksi siitä onkin Walkerin ja Maltbyn (2012, 119) mukaan tullut hokema, joka edustaa kaikkea kaikille. Walker ja Maltby (2012 118-119, 123) esittävätkin, että muista ulottuvuuksistaan huolimatta, päättäjät ovat aktiivisen ikääntymisen soveltamisessa keskittyneet lähinnä työelämään ja siinä mukana pysymiseen. Tällöin sen muut osa-alueet ovat saaneet vähemmän huomiota. Tässä typistyneessä muodossaan se lähenee työurien pidentämisen tavoitetta.

4.5 Ikäsyrrjintä

Kun ihmisiä halutaan motivoida tekemään pidempiä työuria ja työskentelemään yhä iäkkäämpinä, on ikäsyrrjintä este tämän tavoitteen toteutumiselle. Myös aineistossani

ikäsyrrjintä nousi yhdeksi tärkeimmistä työurien pidentämistä estäväksi tekijäksi. Ikäsyrrjinnällä ja ageismilla tarkoitetaan stereotypioita, asenteita ja ennakkoluuloja, jotka kohdistuvat vanhoihin ihmisiin (Butler 1982, 350). Vuodesta 2006 lähtien kaikki EU:hun kuuluvat maat ovat olleet velvoitettuja panemaan täytäntöön lainsäädännön, joka kieltää kansalaisuuden, iän, sukupuolen, rodun, uskonnon, etnisen alkuperän, vammaisuuden sekä seksuaalisen suuntautumisen perusteella (Furunes & Mykletun 2010,24; Katso myös Westerby 2013, 41). Suomessa yhdenvertaisuuslaki kieltääkin ikäsyrrjinnan erityisesti koulutuksessa ja työelämässä. Ikäsyrrjintää on kuitenkin hankala tutkia ja todentaa, se tulee harvoin selkeästi esiin, jolloin se on hautautuneena esimerkiksi yritysten epäsuoriin ikäkäytänteisiin (Wolgemuth 2009, 42; Jyrkämä & Nikander 2007,194; katso myös Walker ym 2011,5; Coupland 1997, 36.) Ikäsyrrjintä liitetäänkin usein voimakkaasti juuri työelämään (Mendes 2013, 178; katso myös Walker & Maltby 2012, 120). Kun tavoitteena on työurien pidentäminen loppupäästä, eli ikääntyneet työntekijät pyritään pitämään mukana työelämässä pidempään, on ikäsyrrjintä ymmärrettävästi este tämän tavoitteen toteutumiselle (Walker & Maltby 2012, 121).

Bytheway esittää ikäsyrrjinnälle kaksi eri määritelmää, laajemman ja suppeamman (2005, 361-362). Laajemman määritelmän mukaan ikääntymiseen liittyvät pelot ja ennakkoluulot vaikuttavat kaikenikäisiin ihmisiin ja voivat aiheuttaa syrrjintää läpi elämänkaaren. Kapeamman ja myös suoraviivaisemman määritelmän mukaan taas ikäsyrrjinnällä viitataan iän perusteella tapahtuvaan syrrjintää, joka kohdistuu iältään vanhempiin henkilöihin. Kapean määritelmän mukaan ikäsyrrjinnan kokemus tapahtuu sen kautta, että henkilö tuomitaan vanhaksi, kun taas laajemmassa määritelmässä hänet tehdään tietoiseksi omasta ikääntymisestään. Molemmissa määritelmissä keskeisessä roolissa on se, että ikää mitataan. Bytheway (2005) tuo esiin myös muita ikärasismien määritelmiä, joille kaikille on yhteistä vanhempien ihmisten määrittelemisen muista, ”tavallisista” ihmisistä eroavaan kategoriaan (katso myös Jyrkämä & Nikander 2007, 184; Jones 2006,79; Terry 2003). Ikäsyrrjintä rinnastetaan usein rasismiin ja seksismiin, sillä kaikki kolme juontavat juurensa ennakkoluuloihin, stereotypioihin, syrrjintään sekä vähemmistöstatukseen (Furunes & Mykletun 2010, 23). Rasismien ja seksismien tavoin ikäsyrrjintä on yhteydessä sekä henkilön sosiaaliseen identiteettiin, virallisesti määriteltuihin tietoihin että fyysiseen ulkonäköön. Iän mittarina ulkonäkö on kuitenkin epätarkempi kuin syntymäaika. (Bytheway, 2005,362 katso myös Rozanova 2010, 218.) Rasismista ja seksismistä ikäsyrrjintä tosin eroaa kahdella tapaa. Ensinnäkin kuka vain tarpeeksi pitkään elänyt voi joutua sen uhriksi. Toiseksi

ikäsyryjinnän muodot ovat tavallisesti ihmisten tiedossa huonommin kun kahden edellisen. (Jyrkämä & Nikander 2007, 183.)

Ihmiset ovat taipuvaisia ajattelevaan, että yhden yhteisen piirteen, kuten ikä, omaavilla henkilöillä on enemmänkin yhteisiä ominaisuuksia (Lahikainen 2010, 99). Tämä on yksinkertaistavaa ajattelua, mutta ei vielä itsessään syrjivää, sillä näiden stereotyyppisten piirteiden voidaan nähdä olevan joko positiivisia tai negatiivisia (Pirttilä- Backman 2010, 248). Yksinkertaistava ajattelu ei siis välttämättä johda syrjintään (Furunes & Mykletun 2010, 23). Stereotypiat kuitenkin perustuvat vastakohtapareihin. Kun vastakohtaparin toinen osapuoli mainitaan, kutsuu se ikään kuin esiin myös toisen osapuolen. (Silverman 1998, 81-83.) Joissain vastakohtapareissa, toinen nähdään toista huonompana, kuten työssäkäyvä-työtön, joista työttömään liitetään kulttuurisesti negatiivinen leima (Välimaa 2011, 28-29). Samankaltaisesta vastakkainasettelusta on kyse kun ikääntymiseen liitetään stigmatisoiva mielikuva oman kehon ja sen toiminnan hallinnan menettämisestä (Duncan & Loretto 2004, 99) sekä passiivisuudesta ja sairaudesta (Ylänne-McEwan 2000, 58; Terry 2003). Tällöin sen vastakohtana nähdään nuori, pystyvä ja hallinnassa oleva keho, vaikkei sitä erikseen mainittaisiinkaan. Kun henkilön edustavaksi katsottu kategorijäsenyys nähdään negatiivisesti värittyneenä, voi syrjinnän riski olla suurempi (katso esim. Terry 2003; Horton ym. 2007, 1028; Haboush ym. 2011, 673) On tärkeää huomioida, että stereotypioihin liitetyt ominaisuudet ovat yleistyksiä, eivätkä välttämättä pidä paikkaansa yksilötasolla (Lahikainen 2010, 99).

Mendesin (2013, 177) mukaan nyky-yhteiskunnassa vanhoihin ihmisiin liitetään pääasiallisesti kahdenlaisia, varsin yksinkertaistavia ja tosiasiat huomiotta jättäviä, siis stereotyyppisiä kuvauksia. Nämä kuvaukset ovat joko romantisoivia tai negatiivisia (katso myös Jones 2006, 79). Romantisoivissa kuvauksissa vanhat ihmiset nähdään herttaisina tapauksina kultaisine muistoineen vahoista ajoista. Negatiivisissa mielikuvissa heidät taas esitetään muun muassa seniileinä, ja naurettavina yhteiskunnan varoja tuhlaavina taakkoina (katso myös Butler 2008, 211; Streubel 2011, 332). Myös Ylänne-McEwan (2000, 88, 90) löysi samankaltaista, joskin hienovaraisempaa vastakkainasettelua tutkiessaan yli 50- vuotiaille suunnattua lomamatkamarkkinointia. Tarkasteltavissa mainoksissa ikäryhmä esiintyi toisaalta haavoittuvaisena, avuttomana ja vakuuttelun tarpeessa olevana ja toisaalta elämänsä kulta-aikaa (golden age) elävänä. Ylänne-McEwan kuitenkin toteaa, että koska markkinointimateriaalien on tarkoitus myydä, ei niissä tuoda negatiivisia mielikuvia selkeästi esille. Rozanovan (2010, 213) media-analyysin tulokset tukevat joiltain osin Mendesin (2013) ja Ylänne-McEwanin (2000) väitteitä. Hänen

mukaansa vanhat ihmiset esitetään eri medioissa yleisemmin huonossa valossa, jolloin he näyttäytyvät rumina, seniileinä, epäpätevinä, tuottamattomina sekä passiivisina (katso myös Yläne-McEwan 2000, 86; Horton ym. 2007, 1024). Zhang ja hänen tutkimusryhmänsä (2006, 277-278) taas ovat päätyneet päinvastaisiin tuloksiin tutkiessaan vanhojen ihmisten esittämistä eri maiden lehtimainoksissa. Heidän tulostensa mukaisesti vanhat ihmiset esitetään mainoksissa pääasiallisesti positiivisessa valossa, joskin stereotyyppisellä tavalla. Tutkijat kuitenkin huomauttavat, että stereotyyppinen esittämistapa saattaa vahvistaa negatiivista kuvaa ikääntymisprosessista.

Duncan ja Loretto (2004, 107-108) taas ovat tutkimuksissaan todentaneet negatiivista suhtautumista ikääntymisprosessiin. He totesivat uskomuksen työkyvykkyyden heikkenemisestä iän myötä elävän ihmisten mielissä vahvana. Ruumiillista työtä tekevän henkilön työkyvyn uskottiin heidän tutkimuksensa perusteella heikentyvän 45-59-vuotiaana ja ei-ruumiillista työtä tekevien taas hieman myöhemmin, 55-vuotiaana tai sen jälkeen. Furunes ja Mykletum (2010, 24) ovat tutkimuksessaan päätyneet tätä tukevaan päätelmään, jonka mukaan nuorten työntekijöiden tekemien virheiden oletetaan usein johtuvan tilanteellisista ja muuttuvista tekijöistä, kun taas vanhempien kohdalla niiden katsottiin johtuvan vakaista ja pysyvistä ominaisuuksista. Ilmarinen (2001, 548) esittää artikkelissaan, että vaikka fyysinen työkyky saattaa hieman heikentyä ikääntymisen myötä, voi henkinen kapasiteetti jatkaa kasvuaan, jolloin työkyky ei kokonaisuudessaan heikkene, vaan enemmänkin muuttaa muotoaan. Myös Mendes (2013, 176) toteaa artikkelissaan, että vanhaan ikään liitetään peruuttamattomasti kyvyttömyys työskennellä tuottavasti (katso myös Horton & Baker & Deakin 2007, 1021).

Useat tutkijat ovat siis todenneet nyky-yhteiskunnassa vanhoihin ihmisiin liitettävän negatiivisia mielikuvia, kuten työskenteleminen nuoria tehottomammin ja ajatus yhteiskunnan varoja tuhlaavista taakoista. Huomion arvoista on kuitenkin, että nämä negatiiviset oletukset ovat usein ristiriidassa vanhempien työntekijöiden työkykyä käsittelevien tutkimustulosten kanssa (Wolgemuth 2009, 72; katso myös Walker & Maltby 2012, 120; Lankinen 2013; Ilmarinen 2001, 548; Butler 1982).

Wittington ja Kunkel (2013, 7) selittävät vanhojen ihmisten huonoa asemaa modernissa yhteiskunnassa ja korkeaa statusta primitiivisissä kulttuureissa sillä, että perinteistä tietoa tärkeämmäksi on nyky-yhteiskunnassa noussut moderni, tieteellinen tieto. Tällöin nuoret ihmiset, jotka ovat saneet koulutuksen tämän modernin tiedon käyttämiseen ja ymmärtämiseen nousevat vanhoja ihmisiä arvostetummiksi ja merkityksellisemmiksi. (katso myös Butler 2008, 211.) Terryllä (2008) on asiaan toisenlainen lähestymistapa.

Hänen mukaansa vanhoihin ihmisiin kohdistuva syrjintä ja huomiotta jättäminen johtuvat pohjimmiltaan kaikkien ihmisten sisällä kytevästä kuolemisen, avuttoman, riippuvan ja yksinäisen vanhuuden pelosta, jonka projisoidaan näistä asioista eittämättä muistuttaviin vanhoihin ihmisiin. Toisin sanoen, Terryn (2008) mukaan ihmisten kuoleman ja raihnaisuuden pelko tulee esiin ikäsyrjintänä (katso myös Butler 2008, 211; Butler 1982, 358). Myös Gilleard ja Higgs (2000, 133) sekä Streubel (2011, 323) katsovat, että vanhalta näyttävä ihminen herättää mielikuvia nurkan takana vaanivasta kuolemasta.

Mendes (2013, 177) otaksuu, että vanhempien ihmisten yhteiskunnallista asemaa taas varjostaa se, että yhteiskunnassa ikääntymisestä on tuotettu kuva asiantilana, jota tulisi kaikin keinoin vältellä. Tämän välttelyn ja sen, kuinka hyvin siinä onnistuu, katsotaan jokaisen omalla vastuulla olevaksi asiaksi. Tämä ajattelutapa johtaa siihen, että vanhoiksi tulkittavissa olevat ihmiset nähdään epäonnistuneina tämän velvollisuuden täyttämisessä ja tämän katsotaan johtuvan heidän omasta käytöksestään. Tällöin heillä on myös suuri riski tulla syrjityksi tai huonosti kohdelluiksi. (Katso myös Nikander 2002,76.)

Yhteenvedona voi todeta eri tutkijoilla olevan hyvin erilaisia käsityksiä siitä, mistä ikäsyrjintä ja vanhojen ihmisten huono yhteiskunnallinen asema johtuu. Osa tutkijoista katsoi syyksi sen, ettei vanhempien sukupolvien omaamia taitoja enää tarvita, kun taas osa uskoi ihmisessä kytevän kuoleman ja rappeutumisen pelon aiheuttavan syrjintään. Myös sitä, että vanhat ihmiset nähdään vastuullisina omasta kyvyttömyydestään olla tarpeeksi tuottavia ja pettävän yhteiskunnan, esitettiin syyksi ikääntyneiden huonoon asemaan ja syrjintään.

Ikäsyrjinnällä on vaikutuksia sen kohteeksi joutuneiden elämään (Duncan & Loretto 2005,96- 106) Jo epäoikeudenmukaisuuden havaitsemisella on negatiivisia vaikutuksia (Laurinoli 2009; katso myös Kaltiainen 2014, 18; Sulander ym. 2014). Räikeimmillään ikäsyrjintä ilmenee työelämässä henkilön huonompana kohteluna iän perusteella. Epäsuora ikäsyrjintä voi esimerkiksi olla läsnä tilanteessa, jossa vanhemmalta työntekijältä ”säästetään vaiva” olla mukana muutosprosessissa (Furunes & Mykletun 2010, 23; katso myös Lankinen 2013 (2)) tai kun ikä vaikeuttaa uralla etenemistä tai kouluttautumista (Walker & Maltby 2012, 120). Ikäsyrjintä voi ilmentyä myös hienovaraisemmin sopimattomina huomautuksina siitä, minkälaiset työt sopivat tietyn ikäisille henkilöille. (Duncan & Loretto 2005,96- 106; Lankinen 2013 (2)). Ikäsyrjintä voi aiheuttaa kohteelleen negatiivisia tunteita, tunnetta hyödyttömyydestä, voimattomuudesta ja heikentää itsetuntoa sekä elämänlaatua (Furunes & Mykletun 2010, 23-24 katso myös Sulander & Myyry,& Helkama 2014, Horton, Baker & Deakin 2007, 1021). Syrjintä voi myös itsetunnon laskun

ja madaltuneiden odotusten myötä huonontaa suoritus- ja toimintakykyä (Gilleard & Higgs 2000, 137-138) Lisäksi sisäistetty ikäsyrijintä voi johtaa siihen, etteivät vanhemmat ihmiset vaadi heille kuuluvaa hoitoa tai pitävät kuntonsa huononemista iän myötä väistämättömänä (Coupland 1997, 36). Koettu tai havaittu ikäsyrijintä lisää myös halukkuutta siirtyä eläkkeelle (Laurinolli 2009). Toisaalta on myös mahdollista, että mitattaessa syrjintää vastaajien kokemusten perusteella, vastaajien oletukset omasta syrjinnästä ovat virheellisiä (Duncan & Loretto 2005, 109). Syrjintä on työelämässä laitonta (Jyrkämä & Nikander 2007, 197), minkä vuoksi siitä syyttämistä voidaan myös käyttää käteväenä tekosyynä hankalissa tilanteissa (Walker & Maltby 2012, 120). Ikäsyrijinnällä on paljon negatiivisia vaikutuksia kohteensa tunne-elämään, uraan ja vaikutusmahdollisuuksiin. Nämä kaikki samalla haittaavat suorasti tai epäsuorasti työurien pidentämistä.

5 Analyysimenetelmät

Tässä osiossa esittelen analyysissä käyttämiäni menetelmiä. Aloitan perustelemalla, miksi juuri nämä menetelmät soveltuvat tutkimukseeni. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään itse menetelmiä ja niiden keskeisimpiä käsitteitä oman tutkimukseni näkökulmasta.

Tutkimusmenetelmänä käytän jäsenkategoria-analyysia. Se tarjoaa hyvät mahdollisuudet analysoida, millä tavalla aineistossa eri tahot tuovat esiin omaa kantaansa työurien pidentämiseen. Menetelmän avulla saadaan myös näkyväksi kulttuurisesti itsestään selvyysinä pidettyjä odotuksia ja kategorioita, joiden uskon vaikuttavan vahvana työurien pidentämistä käsittelevän keskustelun taustoissa. Käytän jäsenkategoria-analyysin rinnalla myös kvantifiointia, jonka avulla havainnollistan tiettyjen, usein aineistossa esiin tulevien seikkojen painoarvoa ja merkityksellisyyttä.

5.1 Jäsenkategoria-analyysi

Tässä osuudessa esittelen jäsenkategoria-analyysia, sen sovellusalueita ja keskeisimpiä käsitteitä. Lisäksi avaan menetelmään liittyviä käsitteitä sekä tapaa, joilla sovellan sitä tutkielmassani.

5.1.1 Menetelmä yleisesti

Jäsenkategoria-analyysiin perehdyttäessä on tarpeen tutustua myös keskusteluanalyysiin ja diskurssianalyysiin, joiden lähimaastoon se menetelmänä suuntautuu (Stokoe 2012, 277- 278; Fitzgerald 2012, 305) sekä konstruktionismiin, jonka kattokäsitteen alle nämä kaikki sijoittuvat. Lähestymistavoista on ajan myötä kehittynyt monenlaisia suuntauksia,

joilla on omat erityispiirteensä. Päälähtökohtana on, että kieli ei ainoastaan kuvasta todellisuutta, vaan sen sijaan rakentaa sitä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Eskola & Suoranta 1998 195–19; Alasuutari 2007, 178, 188; Ruusuvuori 2001, 383, 401.) Esimerkiksi jos henkilöä luonnehditaan vanhaksi, ollaan kiinnostuneita muun muassa siitä, kehen verrattuna hän on vanha, miksi juuri tämä kuvaus on valittu ja, mitä tarkoitusta kyseisen kuvauksen käyttäminen tilanteessa palvelee. Myös oma tutkimukseni pohjautuu tähän kielen ja kategorisoinnin aktiivisuuden lähtökohtaan. Tällöin kielen käyttöä tutkitaan tekona, jolla on seurauksia ja jota ei voida irrottaa asiayhteydestään eli kulttuurista, yhteiskunnasta, paikasta ja ajasta, jotka luovat sille rajat ja normit. Kuvaukset siis kumpuavat käsillä olevasta tilanteesta, mutta samalla luovat sitä. Tästä syystä peruskäsitteet rakentuvat aineistosta käsin. Kielenkäytöllä ja sen tavoilla katsotaan olevan myös funktio käyttäjälleen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Toisin sanoen esittämällä asian tietyssä yhteydessä valitulla tavalla, palvellaan jotakin tarkoitusta. Tämän vuoksi tutkimusaineistoina käytetyistä materiaaleista paljastuu ”absoluuttisen totuuden” sijaan eräs versio asioista. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12–13, 17–18; Eskola & Suoranta 1998, 196–198, Ruusuvuori, 2001, 384.) Jäsenkategoria-analyysia voidaan käyttää monenlaisten aineistojen analyysiin. Esimerkkejä tästä ovat tutkimusta varten tuotetut haastatteluaineistot (esim. Nikander 2002; Välimaa 2011), erilaiset luonnolliset aineistot, kuten sanomalehdet (Hester & Eglin 2003), TV- ohjelmat (Stokoe 2012) sekä keskustelut (Stokoe 2009; Suoninen 2000). Luonnollisella aineistolla tarkoitan tässä yhteydessä aineistoa, joka on syntynyt muuta tarkoitusta kun tutkimusta varten.

Jäsenkategoria-analyysi on alun perin Harvey Sacksin kehittämä menetelmä, jonka avulla analysoidaan vuorovaikutuksen ja teksti-ilmaisun käytänteitä ja sitä, kuinka kategorioiden avulla tuotetaan todellisuutta, moraalialueita, kulttuuria ja identiteettiä. Puheessa ja tekstissä käytettyjä kategorioita tutkimalla saadaankin esiin paljon tietoa yhteisön jäsenistä ja itse yhteisöstä. (Sacks 1964-1965, 249; Stokoe 2012, 278; Eglin & Hester 2003, 9; Välimaa 2011, 24; katso myös Lahikainen 2010, 99.) Kategoriat syntyvät, kun luokitellaan ja nimetään ihmisiä ja asioita (Fitzgerald 2012, 305; Järviluoma & Roivainen 1997, 15). Ne ovat siis ihmisen toimintaa, tekoja ja valintoja. Ilman niitä ihmiset eivät voisi ymmärtää toisiaan tai toimia yhdessä. (Pirttilä-Backman 2010, 244.) Niiden tuottaminen, tunnistaminen ja käyttäminen ovat tekoja, jotka tapahtuvat osana vuorovaikutusta ja ne ovat osa yhteistä, kulttuurista tietovarantoa (Sacks 1964-1965, 249; Stokoe 2009, 93 katso myös Nikander 2002, 41-42; Nikander 2010, 243). Tätä ihmisten ja asioiden luokittelua nimitetään kategorisoinniksi tai vaihtoehtoisesti kategorisaatioksi ja sen seurauksena

syntyneitä määreitä kategorioiksi. Kategoriat ovat lakkaamatta läsnä ihmisten arkielämässä heidän selittäessään ja järkeillessään erilaisia asioita itselleen ja toisilleen ymmärrettävillä tavoilla. (Silverman 1998, 74; Eglin & Hester 2003, 4; Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 9-20, 86.)

Menetelmää käytettäessä aineistosta etsitään siinä esiintyviä kategorisointeja (kuten eläkeläinen, vanhus, päättävä). Sen avulla pyritään saamaan esiin, mitä kategorioiden käyttäjät saavat niillä aikaan ja minkälaisia seurauksia niillä lopulta on. (Stokoe 2012, 278-280; Stokoe 2009, 75-76; katso myös Välimaa 2011, 24-25; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 14; Ruusuvuori 2001, 391-392.) Kategorisoinnin avulla tekstin kirjoittaja voi esimerkiksi pyrkiä esittämään henkilön valitsemassaan valossa, kuten sanoessaan ”eläkeläinen hortoili kadulla” tai vaihtoehtoisesti ”eläkeläinen kulki kadulla”. Kun kategorisoidaan ihmistä, on kyse sen tulkitsemisesta, minkälainen tämä henkilö on (Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 81; Järviluoma & Roivainen 1997, 17-18; Silverman 1998, 74; katso myös Pietikäinen & Mäntynen 2009, 72-73;), minkälaisia asioita hän tekee ja minne hän kuuluu (Stokoe 2009, 91, 92; Eglin & Hester 2003, 16, 26; Fitzgerald 2012, 307). Hyvän esimerkin tästä tarjoaa Eglinin ja Hesterin (2003, 20) Montrealin yliopistolla tapahtuneeseen verilöylyyn liittyvää uutisointia ja siinä esiintyviä kategorisointeja käsittelevä tutkimus. Tutkimus osoittaa, että lehdistä tapauksesta julkaistavat kauhutarinat rakentuvat sen varaan, että kategorioiden, henkilöiden ja toimintojen välillä on ristiriitoja; opiskelevat opiskelijat, professorit ja henkilökunta katsotaan kuuluvaksi paikkaan yliopisto, mutta ammuskeleva mies ei. Esimerkistä käy ilmi myös kategorioiden moraalinen ulottuvuus, väärässä paikassa väärin kohteisiin suuntautuva toiminta nähdään tuomittavana. Tätä vastoin, jos ammuskelu olisi tapahtunut ampumaradalla ja kohdistunut maalitauluihin, ei siinä olisi mitään väärää, poikkeavaa tai uutisoitavaa.

5.1.2 Keskeiset käsitteet

Kategoriat sisältävät kulttuurisia oletuksia, jotka kietoutuvat ajan myötä muuttuviin moraalisiin arvostuksiin. Nämä arvostukset sisältävät paljon tietoa kulttuurista, minkä perusteella niitä voidaanakin kutsua ”päätelmärikkaiksi” (”inference rich”). (Suoninen 2012, 93; Stokoe 2012, 282; katso myös Stokoe 2009, 88; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 20; Alasuutari 2007, 178; Nikander 2010, 242, 246.) Esimerkiksi mainittaessa 70- ja 30-vuotias eläkeläinen, näyttäytyisi 70-vuotias hyväksyttävänä ja normien mukaisena, mutta 30-vuotias taas kaipaisi tuekseen jonkinlaisen selityksen, sillä 30-vuotiaiden odotetaan kulttuurissamme tekevän töitä. Juuri tämän kulttuurisen kategoriasidonnaisen toiminnon valossa eläkkeellä olo 30-vuotiaana luultavasti nähtäisiinkin jollain tavalla arveluttavana.

Tämän vuoksi kategoriat sekä niihin liitetyt toiminnot ja määreet vaikuttavat suuresti muun muassa niiden kohteina olevien asemaan yhteiskunnassa. Sama ihminen tai asia on mahdollista sijoittaa useaan eri kategoriaan, tilanteesta riippuen. Kategoriat eivät sinänsä omaa itseisarvoa, vaan niiden voima piilee niiden kautta tapahtuvassa käytännön toiminnassa tai siihen orientoitumisessa sekä käsillä olevassa tilanteessa. (Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 51, 79; Välimaa 2011, 24-25; katso myös Fitzgerald 2012, 308; Nikander 2002, 41,47; Nikander 2010, 243-245.) Kategorioita voidaankin tässä mielessä verrata linssiin, jonka läpi sen jäseniä ja heidän toimintaansa tulkitaan.

Kategoriat siis suuntaavat ihmisten toimintaa ja tulkintoja siten, että sijoittuessaan tiettyyn kategoriaan kuuluvaksi, tulkitaan asiasta saatavaa informaatiota tämän kategorian valossa. Eri kategorioihin yhdistetään kulttuureissa erilaisia niihin liittyviä toimintoja ja ominaisuuksia. (Stokoe 2009, 91, 92; Stokoe 2012, 281; Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 27, 55, 63; Järviluoma & Roivainen 1997, 18; Nikander 2002, 47). Näiden kategoriasidonnaisten toimintojen kautta erilaiset tapahtumat näyttäytyvät ymmärrettävinä ja normaaleina tai vaihtoehtoisesti käsittämättöminä. Esimerkiksi pienen lapsen äänekästä kiukuttelua julkisella paikalla pidetään yleensä ymmärrettävänä, sillä kiukuttelu nähdään kulttuurissamme pikkulapsen kategoriasidonnaisena toimintona. Sitä vastoin aikuisen tekona kiukuttelu on kummallinen ja sopimaton. Ymmärrettävyys toimii myös toisin päin; kun mainitaan jokin teko, voidaan usein välittömästi päätellä, minkälainen taho (mihin kategoriaan kuuluva) on tehnyt sen. (Silverman 1998, 74-75; Eglin & Hester 2003, 15.) Kun esimerkiksi henkilö kertoo, että hänet on irtisanottu, ei irtisanojaa tarvitse erikseen mainita, vaan sen odotetaan olevan työnantaja. Asian oletetaan olevan näin, sillä työsuhteen aloittaminen ja päättäminen katsotaan kuuluvaksi työnantajan kategoriasidonnaisiin toimintoihin.

Kategoriasidonnaisilla attribuuteilla taas tarkoitetaan ominaisuuksia, jotka automaattisesti liitetään tiettyihin kategorioihin. Esimerkiksi vanhan ihmisen kategoriaan stereotyyppisesti liitettäviä ominaisuuksia ovat hauraus ja fyysinen heikkous. (Stokoe 2012, 281; Stokoe 2009, 83, 91.) Kategoriaan liitettävät toiminnot ja ominaisuudet vaikuttavat siihen, nähdäänkö kyseinen kategoria kulttuurissa positiivisesti tai negatiivisesti värittyneenä (Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 27, 55, 63; Ruusuvuori 2001, 396). Tämä värittyneisyys taas vaikuttaa siihen, minkälaisiin kategorioihin kuulumisen tilanteesta riippuen koetaan tavoiteltavaksi.

Kategoriat muodostavat myös erilaisia yhteenliittymiä, kuten kategoriapari (käskijä – käskettävä) tai kategoriakokoelma (harjoittelija, työntekijä, eläkeläinen osana työelämän

vaiheita tai uhri, epäilty ja poliisi rikostutkinnan osapuolina) (Eglin & Hester 2003,16; Stokoe 2012, 281; Ruusuvuori 2001,394; Nikander 2010, 244). Kun toinen kategoriaparin jäsenistä mainitaan, tullaan samalla viittanneeksi myös toiseen jäseneen. Sama kategoria voi olla osa useaa kokoelmaa tai paria. Kun esimerkiksi puhutaan työttömästä, tulee kuulijalle välittömästi mielikuva siitä, että on oltava myös henkilö, joka on mukana työelämässä. Työttömän mainitseminen siis nostaa esiin kategoriaparin työtön-työelämässä mukana oleva. (Järviluoma & Roivainen 1997,18) Näiden yhteenliittymien sisällä kategoriat voivat olla lisäksi keskenään hierarkiassa, siten että esimerkiksi aiemmin aikuisen kategoriaan liitettyä ihmistä voidaan syyttää siitä, että hän on käyttäytynyt kuin lapsi (Ruusuvuori 2001,395; Nikander 2010, 258). Tässä tapauksessa kategoria lapsi näyttäytyy negatiivisena, mitä se ei välttämättä ole muissa yhteyksissä.

Eri kategorioihin ja niiden yhteenliittymiin liitetään erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia.(Stokoe 2012, 281; Järviluoma & Roivainen 1997,18; Nikander 2010, 245; katso myös Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12–13). Esimerkiksi eräiden alojen asiantuntijoilla tai asian itse kokeneilla nähdään usein olevan oikeus neuvoa muita ja kertoa heille asioiden tilasta (Eglin & Hester 2003,17). Tällöin voidaan sanoa, että he ”omistavat” tiedon omasta erityisosa-alueestaan. Tilanteen ja henkilön vaikuttavuuden kannalta onkin siis erityisen tärkeää, mihin hänelle mahdolliseen kategoriaan muut vuorovaikutukseen osallistuvat orientoituvat (Suoninen 2010, 48-51; Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 39-72, 96, 158). Esimerkiksi työministeri ”omistaa” työelämään liittyvää tietoa, jolloin hänet nähdään oikeutettuna antamaan neuvoja hyvistä toimintatavoista ja käytännöistä. Tällaista neuvonantoa tuskin vastaanotettaisiin jonkun muun kategorian jäseneltä. Asiantuntijan valtaa ja kategorioita yleensä voidaan myös kyseenalaistaa ja pyrkiä tarjoamaan niille vaihtoehtoja, mutta niiden horjuttaminen vaatii aivan erityisiä perusteluita. (Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 39-53, 96.) Tavallisesti kategoriat ovatkin niin voimakkaita ja vakiintuneista, ettei niiden kumoamiseksi riitä yhden päinvastaisen esimerkin esittäminen (Silverman 1998, 75; katso myös Järviluoma & Roivainen 1997,20).

Jotta kategorian käyttämisellä olisi (toivottuja) vaikutuksia, edellyttää se kuitenkin sitä, että kanssatoimijatkin tunnistavat sen. Kuitenkaan kategorian vaikutus ei ole ehdoton, vaan se voidaan kieltää ja siitä voidaan neuvotella (Pirttilä-Backman 2010, 244; Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 39-53, 96; Nikander 2002, 86,93; Nikander 2010, 246). Esimerkiksi keskusteluun osallistujat voivat käydä neuvottelua siitä, minkä ikäinen ihminen on vanha ja, minkälainen käytös on sopivaa lapseksi kategorisoidulle henkilölle. (Stokoe 2009, 88.) Nämä käytettyjen kategorioiden valinnat osaltaan uusintavat tai luovat uusia kategorioiden

jäsenyyksiä (Välimaa 2011, 27, 29; Järviluoma & Roivainen 1997, 21; katso myös Pietikäinen & Mäntynen 2009, 14; katso myös Nikander 2010, 245-246).

5.1.3 Jäsenkategoria-analyysin soveltaminen omassa tutkimuksessani

Omassa tutkimuksessani käytän jäsenkategoria-analyysia löytääkseni aineistosta tulkintoja siitä, mitkä tekijät haittaavat tai edistävät työurien pidentämistä ja mitä eläke edustaa. Kiinnitän erityistä huomiota siihen, ketkä kuvataan aineistossa vastuullisina ja aktiivisina toimijoina. Jos aineistossa esimerkiksi työttömyys nähdään asiana, joka haittaa työurien pidentämistä, etsin siitä mainintoja henkilöistä, jotka ovat vastuullisia nykytilanteesta tai, joiden vastuulla tilanteen muuttaminen voisi olla. Tärkeimmiksi käsitteiksi analyysini kannalta nousevat kategoriasidonnaiset toiminnot ja attribuutit, joilla kuvataan tekoja, toimintoja ja ominaisuuksia, joita liitetään tiettyyn kategoriaan kuuluviin henkilöihin sekä kategoriakokoelmat ja kategoriaparit. Analyysissä esiin tuomani kategoriat ovat tutkittavien, aineistooni valikoitujen juttujen kirjoittajien ja niissä haastateltujen henkilöiden, itsensä valitsemia, eivät tutkijan tekemiä tulkintoja. (Välimaa 2011, 24-27; Järviluoma & Roivainen 1997, 15, 18; Ruusuvuori 2001, 393; Nikander 2010, 248.)

Tutkimusaiheeni kannalta olennaisia ovat tämän lisäksi elämänkulun, erityisesti eläköitymiseen, myöhempään aikuisuuteen ja vanhuuteen liittyvät kategoriat. Ikäkategoria on yksi tärkeimmistä itsekategorisoinnin tavoista koko elämänkaaren ajan. Jo lapsesta asti ihmiset oppivat käyttämään ikää objektiivisen kuvailun tapana. Kuten muutkin kategoriat, myös ikä on osittain tilannesidonnainen. Vaikka ikään itsessään ei voida vaikuttaa, voi se kuitenkin tilanteesta ja vertailukohdasta riippuen näyttäytyä erilaisena. Esimerkiksi 60-vuotias vaikuttaa vanhalta lapseen, mutta ei 80-vuotiaaseen verrattuna. Omalla ikäkategorialla sekä niillä määreillä ja odotuksilla, joita siihen vuorovaikutuksessa tiedostetusti tai tiedostamattomasti liitetään, on suuri vaikutus ihmisen elämään ja toimintaan. (Nikander 2002, 29, 68, 74.) Eri ikäkausiin kulttuurissa liitetyt kategoriasidonnaiset toiminnot (katso esim. Stokoe 2009, 91, 92; Stokoe 2012, 281; Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 27, 55, 63; Järviluoma & Roivainen 1997, 18) määrittelevät, minkälaista käytöstä pidetään eri-ikäisille henkilöille sopivana ja toivottavana. Esimerkiksi, minkä ikäisen ihmisen odotetaan käyvän töissä. Käytäessä keskustelua eläkeiän nostosta, samalla siis keskustellaan eri ikäkategorioiden kategoriasidonnaisista toiminnoista ja attribuuteista. Esimerkiksi iässä, johon ennen kulttuurillisesti liitettiin eläkkeellä olo, saatetaankin nyt liittää odotus työnteosta.

5.2 Kvantifiointi

Kvantifioinnilla tarkoitetaan tietojen esittämistä määrällisessä muodossa. Omassa tutkimuksessani tämä tarkoittaa kvantitatiivisen eli määrällisen analyysin soveltamista laadulliseen eli kvalitatiiviseen aineistoon. Kvantifiointin avulla voidaan laadullisesta aineistosta saada esiin esimerkiksi erilaisten tekijöiden esiintymistiheyttä, yhteisesiintyvyyttä sekä vaikutussuhteita. Sen avulla voidaan myös rakentaa luokituksia ja ryhmittelyjä, jotka helpottavat myöhemmän analyysin tekoa. (Eskola & Suoranta 1998, 165-166.) Lisäksi sen esittäminen, kuinka monta kertaa tärkeänä mainittu tekijä tulee esiin aineistossa, osoittaa lukijalle, ettei asian merkityksellisyys perustu vain tutkijan vaikutelmaan ja tuntumaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Alasuutari 2007, 193). Tässä tutkimuksessa käytän kvantifiointia lähinnä avustavana ja täydentävänä menetelmänä, jonka avulla esimerkiksi nostan esiin toistuvasti aineistossa ilmenneitä tekijöitä kategoria-analyttisen tulkinnan ohella. Käytännössä tämä tulee esiin mainintoina siitä, kuinka monta kertaa tietty asia on löydettävissä aineistossa. Näitä numerotietoja esitän sekä osana tekstiä että taulukoiden muodossa.

6 Analyysi

Tässä osiossa tulkiten aineistossani olevia artikkeleita edellisissä osioissa esittämäni tutkimustiedon valossa etsien vastauksia tutkimuskysymyksiini. Analysoidessani etsin toistuvia työurien pidentämistä koskevaan keskusteluun liittyviä kategorisointeja ja selvitän, mitä niiden käyttäjät tekevät niiden avulla itselleen ja kohteilleen. Analyysini kannalta kiinnostavaa on myös keskustelun osapuolten nimeäminen tekstissä käytetyt sanavalinnat sekä viittaukset henkilöihin, ryhmiin ja organisaatioihin. Tutkimuskysymykseni ovat:

- Minkälaiset asiat näyttäytyvät työurien pidentämistä estävinä tai edistävinä tekijöinä Helsingin Sanomien aihepiiriä käsittelevissä artikkeleissa?
- Minkä tahon tai tahojen nähdään olevan vastuullisia näistä tekijöistä?
- Mitä asioita eläke tai eläkkeelle jääminen artikkeleissa edustaa?

Aloitan analyysini käsittelemällä tekijöitä, jotka tulivat aineistossa esiin työurien pidentämisen tavoitetta estävinä seikkoina. Tämän jälkeen siirryn työurien pidentämisen tavoitetta edistäviin tekijöihin ja lopuksi kartoitan, mitä eläke aineistossani edustaa. Käyn esiin tulleet tekijät läpi yleisimmin mainitusta lähtien. Viittaan aineistona oleviin artikkeleihin käyttämällä koodia, jossa on kaksi kirjainta ja yksi tai kaksi numeroa. Kirjaimet (EU tai TU)

viittaavat hakusanaan, jonka avulla kyseinen artikkeli on löytynyt (eläkeu* tai työu*) ja numero taas juoksevaan numerointiin. Taulukko, josta aineistonani olevien artikkeleiden koodit, otsikko, julkaisupäivämäärä sekä lehden osastot, jossa ne on julkaistu käyvät ilmi, on liitteenä (Liite 1)

Aloitin analyysin lukemalla kaikki aineistoni artikkelit läpi. Tämän jälkeen tein uuden kierroksen, jossa aloin tehdä alleviivauksia kohtiin, jotka tuntuivat tutkimuskysymysten valossa tärkeiltä. Kolmannella lukukerralla käytin alleviivauksessa värikyniä, jolloin kullakin alla mainitulla tutkimuskysymyksellä oli oma värinsä. Seuraavaksi listasin ja laskin alleviivatut tekijät ja tein niistä taulukot. Tämän jälkeen aloitin laadullisen analyysin.

6.1 Työurien pidentämistä estävät tekijät

Tässä osiossa käyn läpi seikkoja, joiden esitetään aineistossa olevan esteitä työurien pidentämiselle loppupäästä. Kiinnitän erityistä huomiota siihen, keiden nähdään näissä tapauksissa olevan vastuullisia ja uhreja tai kykeneviä ratkaisemaan käsillä oleva tilanne. Aineistosta, jossa on mukana yhteensä 100 artikkelia, löytyi yhteensä 69 mainintaa (taulukko 3) seikoista, joiden nähtiin olevan työurien pidentämisen esteitä tai ainakin sen uhkia. Suurimmaksi ryhmäksi muodostuivat muut mainitut seikat, joka koostuu kahdestakymmenestä kerran mainituksi tulleesta tekijästä. Koska kyseessä ovat yksittäiset maininnat isossa aineistossa, en keskity analyysissani näihin, vaan useammin kun neljä kertaa mainituksi tulleisiin tekijöihin.

Työurien pidentämistä estävät tekijät	mainintoja kpl
Ikäsyrrjintä	11
Työttömyys	7
Irtisanomiset	6
Lainsäädäntö	6
Terveysongelmat	6
Jaksamisongelmat	6
Työn fyysinen raskaus	5
Eläkeuudistus	2
Muut, vain kerran mainitut	20
yhteensä	69

Taulukko 3: Työurien pidentämisen esteiksi aineistossa mainitut tekijät

6.1.1 Ikäsyryjintä ja työttömyys

Yleisin yksittäinen mainittu seikka oli ikäsyryjintä, joka esiintyy aineistossa 11 kertaa. Tämä ei ole erityisen yllättävää, sillä aikaisen poistumisen työelämästä ja ikäsyryjinnän välinen yhteys on havaittu aiemminkin (katso esim. Duncan & Loretto 2005, 96 ja Wogelmuth, 2009, 72). Ainoastaan yhdessä yhdestätoista artikkelista (EU11,TU27,TU28,TU34,TU35,TU38,TU39,TU47,EU7,TU55), joissa syryjintä mainitaan työurien pidentämisen esteeksi, syryjivä taho jätetään yksilöimättä (EU9). Toiseksi yleisin, aineistossa seitsemän kertaa työurien pidentämisen esteeksi mainittu tekijä oli työttömyys. Suurimmaksi osaksi tämä esiintyi samoissa artikkeleissa ikäsyryjinnän kanssa. Seitsemästä artikkelista (TU27,TU28,TU34,TU35,TU38,TU39,TU50), joissa työttömyys esiintyi, kuudessa mainittiin myös ikäsyryjintä (TU 27,TU 28, TU34,TU 35,TU 38,TU 39). Nämä seitsemän ovat kaikki työttömien Mielipideosastolle kirjoittamia artikkeleita. Se, että kirjoittaja on työtön, mainitaan joko kirjoituksessa, sen otsikossa tai kirjoittajan nimimerkissä. Näissä artikkeleissa on todella paljon yhtäläisyyksiä. Ensinnäkin niissä kaikissa mainitaan sekä työttömyys että ikäsyryjintä työurien pidentämistä loppupäästä estävinä tekijöinä.

Toiseksi kirjoittajat tekevät niissä itsekategoriointeja, jotka kuvastavat heitä itseään, sekä heidän koulutustaan ja ammattitaitoaan. Joskus tämä kategorisointi yleistyy myös omaan ikäluokkaan (esim. TU34).

”Olen 54-vuotias akateemisesti koulutettu, kielitaitoinen nainen, jolla on monipuolista kokemusta sekä pienistä, että isoista kansainvälisistä yrityksistä.”(TU 39)

”Olen 49- vuotias yhteiskuntatieteiden maisteri, jolla on lähes 25 vuoden kokemus vaativista asiantuntijatyöistä..” (TU 38).

Yhteistä näille kuvauksille on se, että ne eivät ole neutraalia kuvaamista, vaan niissä oma työkokemus, osaaminen sekä koulutus esitetään positiivisessa valossa. Näissä kuvauksissa kirjoittajat tekevät runsaasti positiivisia itsekategoriointeja, kuten *”kielitaitoinen” (TU 39), ”osaava, itseensä luottava, ammattilainen” (TU 38), ”...pitkä ja monipuolinen kokemus” (TU 28)*. Kuvaukset vaikuttavat aluksi hieman ylimääräiseltä osalta tekstiä, sillä kyseessä on mielipidekirjoitus, jonka tarkoituksena on tehdä oma näkökulma käsiteltävästä asiasta lehden lukijoille tiedäväksi (Kielikompassi.jyu.fi), eikä esitellä itseä ja omaa osaamista. Kuvauksille on kuitenkin löydettävissä selkeä funktio, sillä näiden kategorisointien avulla kirjoittaja tuottaa itselleen halutunlaisen kirjoittajaposition,

josta käsin hän esittää väitteitä yleisölle, tässä tapauksessa lehden lukijoille. (Jokinen & Juhila & Suoninen 2012; Stokoe 2012; Nikander 2002; Välimaa 2011, 36.) Tuottamalla kuvausten avulla halutunlaisen itsekategorisoinnin, sulkee kirjoittaja samalla pois vastakategorian, johon kuulumista hän haluaa välttää. Kahden edellisen lainauksen kohdalla nämä vastakategoriat voisivat olla esimerkiksi kouluttamaton ja vailla työkokemusta oleva. Halutunlaisten position tuottamisen takana saattaa myös olla tavoite tulla otetuksi vakavasti ja saada tämän kautta paremmat edellytykset ajaa itselle tärkeää asiaa (Suoninen 2010, 51), jota tässä tapauksessa edustaa oma työllistyminen, työurien pidentäminen ja ikäsyrynnän poistaminen.

Paremmat edellytykset työttömyydestä ja syrjinnästä kertomiseen ja mahdollisesti toimenpide-ehdotusten esittämiseen tarjoaa se, että henkilöllä on muun mainitun pätevyyden lisäksi, itsellään asiasta omakohtaista kokemusta. Tällöin hän on oman kokemuksensa kautta saanut asiaan selonteko-oikeuden ja näyttäytyy työttömyyden ja syrjinnän omakohtaisena asiantuntijana. Tämä johtuu siitä, että kulttuurisesti ihmisen selonteko nähdään sitä uskottavampana, mitä läheisempi hänen kosketuksensa on asiaan. (Juhila 2012, 102: katso myös Ahokas 2010, 204; Hester & Eglin 2003, 17). Lisäksi kuvaamalla kokemuksiaan ja osaamistaan, tuottaa kirjoittaja itsestään järkevän ja normaalin kuvan lukijoille (Suoninen 2010, 51; Välimaa 2011, 36).

Kolmanneksi mielipidekirjoituksissa käytetyt kategorisoinnit myös toimivat kirjoittajilleen puolustautumisen välineenä muun muassa ikään ja sukupuoleen liittyviä stereotypioita vastaan.

”...vaikka minulla on tuoretta oman alan osaamista, olen huippukunnossa, vailla perhe-elämän huolia...” (TU35)

Tässä lainauksessa perhe-elämän huolien poissaolon mainitseminen saattaa olla tekstin kirjoittaneen naisen (sukupuoli käy ilmi kirjoituksesta TU35) keino sulkea pois ei-toivotut vastakategoriat ja samalla suojautua oletukselta, että hänen työttömyytensä johtuisi siitä, ettei hän ole tarpeeksi hyvässä kunnossa tai siitä, että hän on orientoitunut perheeseen työelämän kustannuksella. Tämän kaltaisen oletuksen löysivät tutkimuksissaan Loreto ja Ducan (2004, 99). Sen mukaan työelämän ja siitä poistumisen merkitystä naisille vähätellään sen perusteella, että heillä olisi miehiä enemmän kodinhoitoon ja perheeseen liittyviä velvoitteita. Myös huonokuntoiseksi leimautumiselta suojautuminen näyttäytyy olennaisena siinä valossa, että pirteys liitetään tavallisesti kategoriaan nuori (Nikander

2002, 104), eikä kirjoittajan edustamaan ikäkategoriaan (ikäkategoria mainittu kirjoituksessa TU35). Lisäksi oman fyysisen kunnon hyvyyden todistelu voi viitata siihen, että kirjoittaja pitää itsestään huolehtimista moraalisenä velvollisuutena, joka kaikkien tulisi täyttää (Nikander 2002,130; Walker & Maltby 2011; Mendes 2013; Rozanova 2010). Kolmas ei-toivottu mielikuva, jolta suojautumiselta positiiviset itsekategorisoinnit palvelevat kirjoittajia on se, että heidän työttömyytensä johtuisi heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan.

Useissa tässä osiossa käsiteltävissä artikkeleissa esiintyvät retoriset suojaukset, kuten *"Jos täytät hakuehdot hyvin, sitä pidetään kielteisenä asiana ja käytetään perusteluna sille, miksi juuri sinua ei valittu."* (TU 38), kertovat oman aikansa vahvoista kulttuurisista oletuksista. Kulttuurissamme hakuehtojen täyttämistä pidetään yleensä positiivisena asiana, jonka kirjoittaja uskoo myös lukijoiden tietävän. Ilmaistessaan, että hakuehtojen täyttymistä pidetään vasta-aiheena rekrytoinnille, hän puhuu vallitsevaa kulttuuria vastaan. Hän siis tuottaa aluksi positiivisen kategorisoinnin (hakuehtojen täyttäminen), joka on kuitenkin tuottanut hänelle negatiivisen lopputuleman (ei saanut työpaikkaa). Lopputuloksena on siis vaikutelma, jonka mukaan hän on joko liian hyvä palkattavaksi tai jonkinlaisen epäoikeudenmukaisuuden uhri. Tämä kertoo lukijalle siitä, että epäoikeudenmukaisuuden uhrin kategoria on selvästi toivottavampi ja kulttuurisesti hyväksyttävämpi kun huonon työnhakijan. Tämän selonteon myötä hän tekee omat päätelmänsä järjelliseksi muidenkin silmissä. (Suoninen 2012, 102-108). Kirjoittajan valitsema luonnehdinta onkin huomattavasti vakuuttavampi tapa esittää asia kun sen ilmaiseminen esimerkiksi näin: *"olen työttömänä, mutta se johtuu vain siitä, että minua on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti tai, että olen liian hyvä"*. Retoristen suojausten tarkoituksena on siis suojautua siltä vaikutelmalta, että asian esittäjänä hän olisi jotenkin käsittämätön, ennakkoluuloinen tai järjetön. (Stokoe 2012, 290-291; katso myös Suoninen 2010; Suoninen 1997; Välimaa 2011 30-32.)

Neljänneksi lähes kaikissa kuudessa mielipidekirjoituksessa tuodaan esiin se, että työntekijän oma panostus on työnhaussa ollut suuri.

"...Olen siitä lähtien hakenut uutta työtä kaikin keinoin tuloksetta.."(TU38)

"Lukemattomia hakemuksia ja CV:itä olen lähettänyt, täyttänyt verkossa ja toimittanut konsulteille ja suoraan työnantajille." (TU28)

Kahdessa edeltävässä esimerkkilainauksessa kirjoittajat kategorisoivat itsensä henkilöiksi, jotka kaikin keinoin ja lannistumatta pyrkivät takaisin työelämään, joka on yhteiskunnassa normi. Kuvaukset työnhakuun käytetyistä ponnisteluista ovat tulkittavissa selonteoiksi, kuvaukseksi, jonka avulla omaa toimintaa tai tilannetta on mahdollista tehdä ymmärrettäväksi ja hyväksyttäväksi toisille. (Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 21; Välimaa 2011, 32.) Nämä kuvaukset ovat omiaan vahvistamaan aiemmillä kategorisoinneilla tuotettua kuvaa kokeneesta ja kyvykkäästä ammattilaisesta.

Oman kyvykkyyden ja aktiivisen toimijuuden korostaminen näyttäytyy mielekkäänä myös siitä näkökulmasta, että poikkeavuus voi vihjata henkilön kykenemättömyydestä suorittaa hänelle kuuluvia tehtäviä yhteiskunnassa (Pitts 1961, 261). Poikkeavuutta pidetään yhteiskunnassa usein negatiivisena asiana ja sitä kontrolloidaan, sillä se on yhteiskunnan toiminnan kannalta epätarkoituksenmukaista (Eskola 1979, 262). Yhteiskunnassa normaalius onkin siinä määrin palkitsevaa, että sitä pyritään tavoittelemaan mahdollisuuksien mukaan (Goffman 1979, 117). Aiemmissa lainauksissa kirjoittajat näyttävät kategorisoidessaan itsensä ahkeriksi ja väsymättömiksi työnhakijoiksi, pyrkivän pois ”epänormaalin ja laiskan työttömän” kategoriasta kohti normiksi asettuvaa ”ahkeran työntekijän tai ainakin hakijan” kategoriaa. Tällaisella itsekorjauksella esitetty kategoria korvataan ikään kuin toisella, paremmin sopivaksi katsotulla kategorialla, jolla on erilainen, tässä tapauksessa kirjoittajalle toivotumpi merkitys ja sisältö (Stokoe 2012, 290-291, Nikander 2002, 93; Välimaa 2011, 7). Lisäksi kolmessa (TU38, TU39, TU35) kuudesta työttömän henkilön kirjoittamasta mielipidekirjoituksesta syyksi omaan työttömäksi jäämiseen mainitaan irtisanominen joko tuotannollisin ja taloudellisen perustein tai YT-neuvotteluiden vuoksi. Tähän mennessä mielipidekirjoitusten kirjoittajat ovatkin tehneet lukijoille hyvin selväksi, että heidän työttömyystilanteensa ei johdu ainakaan puutteista heidän omassa osaamisessaan, kokemuksessa, koulutuksessa, motivaatiossa tai yrittämisessä.

Viidenneksi näissä artikkeleissa toistuva teema on usko siihen, että työnantajien ikäsyrrjintä ja siitä johtuva työttömyys on este työuran jatkamisen tiellä. Näiden kahden työurien pidentämisen esteiksi mainitun seikan välillä näyttää siis mielipidekirjoituksissa olevan selvää seurauksellisuutta.

”Kysymys kuuluu, miten lasketaan työuria pidennettävän, kun työpaikkoja ei nytkään tarjota yli 50- vuotiaille työkykyisille ja – haluisille.” (TU28)

”...Työllistyminen on alkanut näyttää mahdottomalta. Ainoa syy tähän tuntuu olevan ikäni.” (TU39).

Kuudenneksi kaikissa kuudessa mielipidekirjoituksissa esitetään samansuuntainen ajatus tahoista, joiden ratkaistavissa ja vastuulla ongelma lopulta on. Näiden kirjoitusten kirjoittajat näkevät työurien pidentämisen työntekijöiden, työnantajien ja päättäjien yhteisenä työnsarkana, jossa kaikilla osapuolilla on osuutensa ja erityinen tehtävänsä, joka niiden pitää täyttää, jotta työurien pidentämisen tavoitteeseen voitaisiin päästä (katso kuvio 1). Työntekijät, työnantajat ja päättäjät näyttäytyvätkin oikeuksineen ja velvollisuuksineen kategoriakokoelmana, jonka liittää yhteen osallisuus työurien pidentämisen tavoitteessa. Kirjoituksista tulee esiin, että työntekijän panoksen odotetaan työurien pidentämisessä olevan työn teko mahdollisimman pitkään sekä työttömyyden sattuessa uuden työpaikan hakeminen. Edellytykseksi sille, että työntekijät voisivat tehdä töitä, esitetään se, että työnantajat palkkaisivat heidät ensin töihin. Työpaikan saaminen näyttää tällöin kuuluvan työntekijän kategoriaan lukeutuvien oikeuksiin. Esteenä heidän palkkaamiselleen, kirjoittajat näkevät työnantajan harjoittaman ikäsyrynnän.

”Työnantajan kannattaisikin kirjoittaa ilmoituksen loppuun: ”Oikeasti palkkaamme alle 33- vuotiaan merkonomin, joka osaa enintään kolmanneksen vaadituista taidoista.”(TU 38)

Työnantajien syrjivät käytännöt työurien pidentämisen esteinä tulevat esiin myös muissa artikkeleissa (EU9, EU7(kotimaa), EU11 (mielipide), TU47 (työelämä)), joissa ikäsyryntä mainitaan. Näissä artikkeleissa äänessä ovat toimittajat (EU9, EU7), työntekijät (TU47, EU11) sekä työnantajaosapuoli (TU47).

”Jos satun jostain syystä jäämään työttömäksi, työllistymiseni on nykytilanteessa epätodennäköistä. Kaikki ikäiseni tietävät, kuinka työelämässä nykyään harrastetaan ikäsyryntää.”(EU 11)

Ikäsyryntää ei esitetä vain omana kokemuksena, vaan yleisesti tiedossa olevana faktana. Ilmaisemalla asian ikään kuin faktana, kirjoittaja tuo esiin, että hänen mainitsemansa ikäsyryntä ei ole vain hänen oma aavistuksensa, vaan yleisesti tunnustettu tosiasia. Näin hän myös torjuu jo etukäteen mahdolliset vastaväitteet.

Kykeneväisinä vaikuttamaan työnantajien toimintaan ja mahdollisesti myös asenteisiin päätöksillään, esitetään kymmenestä artikkelista, joissa ikäsyryntä mainitaan yhdeksässä (EU11,TU27,TU28,TU34,TU35,TU38,TU39,TU47,EU9) päättäjät.

”Mitä päättäjät aikovat tehdä, jotta, työnantajien asenteet ja käytännöt muuttuisivat?” (TU 39).

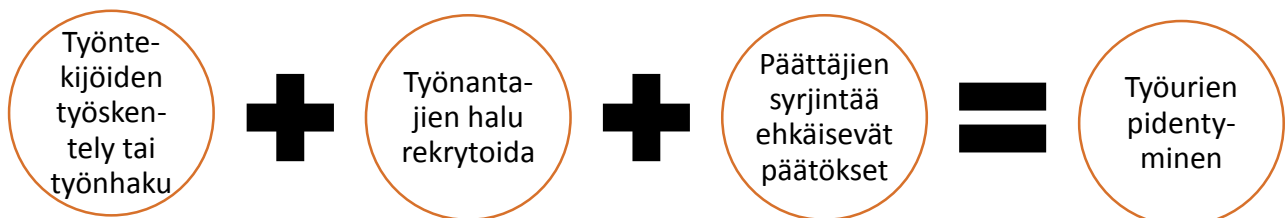
Kirjoituksissa päättäjät nähdään viime kädessä vastuullisina nykytilanteesta sekä tarvittavien muutostoimenpiteiden tekemisestä. Päättäjän kategoriaan katsotaankin artikkeleissa kuuluvaksi toisaalta oikeus, mutta toisaalta myös velvollisuus päätösten tekoon. Artikkeleissa esitetään päättäjien epäonnistuneen kategoriaansa liittyvien velvollisuuksien täyttämässä sekä toimineen vastuuttomasti.

”...eivätkä päättäjät tunnu välittävän.” (TU27)

”Voisi kuvitella, että päättäjille on tullut jo selväksi, että työurien pidentäminen ei onnistu pelkillä juhlapuheilla. Mitä konkreettista asian eteen on tehty?”(TU38)

Edellä olevassa aineisto-otteesta ilmaistaan, että toimet, joihin päättäjien olisi pitänyt ryhtyä työuria pidentääkseen, ovat jääneet riittämättömien juhlapuheiden tasolle. Samalla hän myös penää selontekoa muista tehdyistä toimenpiteistä sekä ryhtymistä konkreettisiin toimiin. Teksteissä kritisoidaan ja moralisoidaan päättäjiä vertaamalla heidän toimintaansa siihen toimintaan, mitä päättäjäkategorian jäseniltä tavallisesti odotetaan (katso esim. Nikander 2002, 162–163). Kuten myös tässä tapauksessa, kategorian jäseniltä odotettavista ominaisuuksista poikkeamista pidetään tavallisesti negatiivisena asiana. (Juhila 2012, 190–191, 206.) Tämä tulee esiin seuraavassa lainauksissa, joissa päättäjien toimintaa kritisoidaan heidän kategoriaansa nähden riittämättömänä.

”Helsingin Sanomissa on viime viikkoina julkaistu useita viisikymppisten työttömien kirjoituksia työllistymisvaikeuksistaan. Yhteistä niille on ollut, etteivät viranomaiset ja poliitikot ole vastanneet niihin. Luulisi ainakin työministerin jo virkansa puolesta olemaan velvoitettu osallistumaan tällaiseen keskusteluun.” (TU34)



Kuvio 1: Työurien pidentämisen tavoite ja sen osapuolet artikkeleissa (TU39, EU7, TU47, EU9, TU27, TU35, TU38, TU34, TU28 ja EU11)

Artikkeleissa TU39, EU7, TU47, EU9, TU27, TU35, TU38, TU34, TU28 ja EU11 näyttääkin siis toistuvan ajatus työurien pidentämisestä yhteenlaskumaisena kaaviona, jossa kaikki kolme työurien pidentämisen osapuolet -kategoriakokoelman osapuolet näyttelevät omaa rooliaan (katso kuvio 1). Yhteenlaskussa kaikkien osapuolten on oltava mukana, jotta toivottu lopputulos, eli työurien pidentäminen voitaisiin saavuttaa. Yhteenlaskun ensimmäinen osa on työtekijöiden kyky ja halu työskennellä ja jatkaa työuriaan.

”Terveysteni ja motivaationi työntekoon ovat hyvät”. (TU28)

Tähän mennessä kaiken katsotaan artikkeleissa olevan kuten pitääkin. Yhteenlaskun ongelmien katsotaan alkavan seuraavasta osapuolesta, eli työnantajista.

”Työnantajat eivät innostu liian vanhoiksi kokemistaan, mutta erittäin työkykyisistä ja -haluisista, pitkälle koulutetuista työnhakijoista” (TU34)

Työnantajien ei siis katsota toimivan työurien pidentämisen tavoitteen edellyttämällä tavalla. Viimeisenä osapuolena nähdään päättäjät ja heidän toimintansa. Työnantajien ja päättäjien toiminnasta johtuen tavoitteena olevaa lopputulosta, eli työurien pidentämistä ei saavuteta.

”Katkeruutta lisää se, että kaikki tämä johtuu poliitikoista, jotka ovat antaneet vuosikymmeniä jatkua kaikenlaisten eläkeputkien toteutumisen.” (EU11)

Kirjoituksissa, joissa ikäsyryntä tai/ja työttömyys mainitaan työurien pidentämistä estäviksi tekijöiksi, tuodaan epäsuorasti esiin, että jos työurien pidentäminen olisi työntekijöiden halusta ja motivaatiosta kiinni, se onnistuisi. Kuitenkin sen saavuttamiseen tarvitaan myös työnantajia ja päättäjiä. Tavoitteen täyttymisen tiellä ovat näiden kirjoitusten valossa työnantajien ikäsyryntä, sekä poliitikkojen huono toiminta ja käytännöt, jotka sallivat sen jatkua. Eli työurien pidentämisen osapuolten kategoriakokoelmasta ainoastaan työntekijäosapuoli suoriutuu omasta tehtävästään kunnialla päättäjien surkean epäonnistumisen johtaessa myös työnantajaosapuolen epäonnistumiseen.

6.1.2 Lainsäädäntö tai linjaukset

Lainsäädäntö tai linjaukset mainittiin kuudessa artikkelissa esteenä työurien pidentämiselle. Saman verran mainintoja saivat myös irtisanomiset, terveysongelmat sekä jaksamisongelmat, joita käsittelen tulevissa osioissa. Lainsäädäntö tai linjaukset tulivat mainituiksi artikkeleissa EU3, TU21 (kotimaa), TU26, TU31, TU36 (mielipide) ja TU43 (työelämä).

Toisin kuin edellisissä artikkeleissa, joissa ikäsyRJintä tai työttömyys mainittiin työurien pidentämisen esteenä, näissä kirjoittajien näkemykset vastuullisista tahoista sekä toimenpiteistä, joiden avulla tilanne saadaan korjattua, eivät olleet yhtä yhteneväisiä. Tämä on mielestäni yllättävää siinä mielessä, että lainsäädäntö on asia, johon eivät kaikki pääse suoraan vaikuttamaan, samoin kun esimerkiksi omiin asenteisiinsa tai työllisyyteensä. Tällöin lainsäädännön aiheuttamista ongelmista syyllisiksi katsottavissa olevien tahojen luulisi myös olevan vähäisemmät.

Artikkeleissa EU3 ja TU43 sekä TU36 oli löydettävissä neljä yhteneväistä piirrettä. Yhteistä niille ensinnäkin se, että niissä lainsäädännön aiheuttamat ongelmat työurien pidentämisessä tuodaan esiin henkilökohtaisen kokemuksen kautta. Kirjoituksista TU36 on mielipidekirjoitus, joka on jutussa esiintyvän henkilön itsensä kirjoittama, kaksi muuta on julkaistu Työelämä- (TU43) ja Kotimaa- (EU3) osioissa, joissa jutun kirjoittaja on toimittaja. Näissä kolmessa artikkelissa kerrotaan kussakin pieni tarina siitä, kuinka lainsäädäntö toimii tai voisi toimia työuran pidentämisen esteenä.

”...Olen oikeutettu jäämään eläkkeelle...ajattelin kuitenkin jatkaa työntekoa pari kolme vuotta osa-aikaeläkkeellä...Tämä tieto johti siihen, että minä ja luultavasti monet muut samanikäiset kollegani olemme nyt eläkkeellä emmekä työelämässä” (TU36)

Näitä kolmea artikkelia yhdistää toiseksi se, että niissä päähenkilöstä, jonka näkökulmasta asiaa kuvataan, tuotetaan positiivisia kategorisointeja, joiden valossa tämä näyttäytyy ahkerana ja työntekoon sitoutuneena henkilönä. Ahkeruuden ja tunnollisuuden vaikutelmaa lisää kuvaus siitä, että artikkeleissa annetaan ymmärtää, että päähenkilön työura on ollut pitkä. Näiden kirjoitusten avulla päähenkilöön yhdistettävien ominaisuuksien perusteella voisi näitä henkilöitä kuvata työurien pidentämisen mallioppilaiksi ja työn supersankareiksi motivaationsa ja toimintansa puolesta. Työn supersankarin kategoriaan liitettäviin attributteihin kuuluu siis halu antaa työelämälle vielä vaadittua suurempi panos ja työstä nauttien.

”Töihin lähteminen ei koskaan ole ollut vastemielistä. Päinvastoin”(EU3)

”Eikä Hietalahti ehkä keväälläkään malta jäädä kokopäiväiseksi eläkeläiseksi.”(TU43)

Kolmanneksi näissä kolmessa artikkelissa tuodaan esiin kategoriapari työntekijä-esimies. Artikkeleissa päähenkilön ja esimiesten tai johdon katsotaan vetävän pääosin yhtä köyttä, jotta päähenkilön työuraa saataisiin pidennettyä, toisin kuin ikäsyRJintää käsittelevässä osiossa. Tämä saattaa johtua siitä, että ketään tässä osiossa käsiteltävissä artikkeleissa esiintyvistä henkilöistä ei luonnehdita työttömäksi. Tämän vuoksi työn saaminen ei näyttäydy heille työurien pidentämisen esteenä, vaan esteet tulevat niin sanotusti myöhemmässä vaiheessa työsuhdetta.

”On silläkin ollut vaikutusta, että lähiesimiehet ovat toivoneet Hietalan jatkavan” (TU43)

Vaikka kaikki kolme kirjoitusta lähestyvät työurien pidentämistä vahvasti yksilön näkökulmasta, on niissä kaikissa viittauksia siihen, miten lainsäädäntö tai linjaukset työurien pidentämisen esteenä koskevat heidän lisäksi suurempaa joukkoa ihmisiä.

”Tämä tieto johti siihen, että minä ja luultavasti monet muut saman ikäiset kollegani olemme nyt eläkkeellä emmekä enää työelämässä”(TU36)

Asian ilmaiseminen laajempaa joukkoa koskevana voi viestittää yleisölle, että kyseessä on yleinen ongelma. Tästä syystä asia on merkittävä, eikä suinkaan yksittäisen ihmisen harmi, jolloin asiasta kirjoittaminen lehdessä näyttäytyy oikeutetumpana. Toisaalta oman toiminnan tai ajatusten yleistäminen isompaa joukkoa koskevaksi (”...minä ja luultavasti monet muut...”), voi myös olla keino suojautua ennakoidulta kritiikiltä tai puolustella omaa toimintatapaa (katso esim. Nikander 2002, 166-167). Edellisessä lainauksessa (TU36) puolustelu saattaa liittyä myös siihen, että kirjoittaja ei ole kyennyt pidentämään työuraansa normin mukaisesti. Kategorisoidessaan itsensä jäseniksi joukossa, jonka työuran pidentämistä lainsäädäntö häiritsee, kirjoittaja tuo samalla esiin omaa asiantuntemustaan kokemuksensa kautta. Tällöin hänen mielipiteillään asiasta on suurempi painoarvo (katso esim Eglin & Hester 17). Omakohtaisen kokemuksen kautta

saadun asiantuntijuuden omaavana hän on kenties myös kykenevämpi vaikuttamaan asiaan.

Kaikissa kolmessa artikkelissa (EU3, TU36, TU43) tulee jossain määrin esiin halu vaikuttaa asiaan nostamalla lainsäädännön tai linjausten epäkohtia esiin.

”Muiden puolesta kuitenkin harmittaa yksi asia: osa-aikaeläkkeelle on entistä vaikeampi päästä”(EU3)

”Valtio kehottaa jatkamaan hommia, mutta täällä on tehty tällainen päätös.” (TU43)

Siinä missä artikkeleissa (EU3, TU36, TU43) äänessä olivat yksityishenkilöt, ovat seuraavissa (TU21, TU26, TU31) henkilöt asiantuntijan kategoriaan lukeutuvia. Artikkeleista kaksi (TU26, TU31) ovat mielipidekirjoituksia ja yksi (TU21) on julkaistu Kotimaa-osiossa. Nämä kolme artikkelia eroavat edellisistä kolmesta olennaisimmilta osin siinä, että niissä asiaa ei ole käsitelty yksilön omista kokemuksista käsin, vaan näkökulma on yleisempi. Näissä artikkeleissa ei myöskään ammatin mainintaa lukuun ottamatta kuvailla äänessä olevia henkilöitä. Se, että artikkeleissa äänessä ovat asiantuntijat, tulee esiin kahdella tapaa. Ensinnäkin asiantuntijastatus tulee esiin mainitun tittelin muodossa artikkeleissa TU21 ja TU31.

”Marjut Mäittälä, työterveyslääkäri” (TU31)

”...Työ- ja elinkeinoministeriön neuvotteleva virkamies Pekka Tiainen.” (TU21)

Tittelin mainitseminen esitettyjen kommenttien lisäksi kertoo, mihin kategoriaan kuuluva henkilö asian sanoo. Tällä on vaikutusta sen kannalta, kuinka oikeutettuna tai tärkeänä kommentti nähdään. Titteliensä ja artikkeleiden asiasisällön valossa nämä jutuissa mainitut henkilöt sijoittuvat alan asiantuntijan kategoriaan, johon liitettäviä attribuutteja asiantuntemus ja tieto omasta alasta. Lisäksi tähän asiantuntijan kategoriaan liittyy oikeus, ellei jopa velvollisuus kommentoida omaa alaa koskevia asioita. (katso esim. Ahokas 2010, 204; Jokinen & Juhila & Suoninen 2012, 39–53, 96.)

Toinen kaikissa kolmessa artikkelissa esiintyvä tapa tuoda esiin omaa asiantuntemusta, on kertoa lukijoille yleisellä tasolla, miten asiat ovat. Katson tämän tavaksi kategorisoida itsensä asiantuntijaksi sillä perusteella, että asiantuntijan kategoriaan katsotaan kuuluvaksi

oikeus antaa omaa erityisalaa koskevaa tietoa toisille (Eglin & Hester 2003 17; Suoninen 2010, 48-51).

"Sairauden vaatiman poissaolon jälkeen kaikki työhön paluun tukitoimet tulisi olla käytettävissä..."(TU31) "Monelle siteen säilyminen työelämään on tärkeää elämänlaadunkin kannalta" (TU26)

Vaikka artikkelin TU26 kirjoittaja kategorisoikin itsensä eräänlaiseksi asiantuntijaksi yleisen näkökulman ja asioiden laidan kertomisen avulla, jää hänen asiantuntemuksensa kahta edellistä hatarammaksi. Tämä johtuu siitä, ettei hänen kirjoituksessaan mainita titteliä, vaan ainoastaan hänen nimensä. Tittelin puuttuminen viittaa siihen, ettei kirjoittajalla ole "virallista" asiantuntemusta. Mahdollisesta tavoitteesta kasvattaa omaa asiantuntemusta kertoo myös oman perehtyneisyyden todistaminen muita tietoja asiasta esiin tuomalla.

"Nykyisen lain mukaan 68 vuoden iässä virkasuhde katkeaa ja on pakko jäädä eläkkeelle, vaikka sekä työntekijä että työnantaja haluaisivat työsuhteen jatkuvan (esimerkiksi Pekka Puskan eläköityminen tahtomattaan, HS 18.12)" (TU26)

Näissä kolmessa artikkelissa (TU21, TU26, TU31), äänessä olevat henkilöt, antavat myös suosituksia siitä, kuinka asioiden tulisi olla ja kuinka käsillä oleva ongelma saataisiin ratkaistua. Tämän kaltaista neuvonantoa ei esiinny kolmessa edellisessä artikkelissa (EU3, TU36, TU43), joissa äänessä olevat henkilöt kategorisoituvat työntekijöiksi ja eläkeläiseksi.

"Meidän pitäisi sitä vastoin vähentää työntekoa. Sallia vapaata ja koulutusta sinne, missä on jaksamisongelmia ja samalla laajentaa työssäoloa pidemmälle ajalle..." (TU21)

"Jos työnantajalle ja työntekijälle molemmille sopii, työura voisi jatkua 68 ikävuoden jälkeenkin..." (TU 26)

Myös artikkeleissa TU21, TU26 ja TU31 on näkyvissä kategoriapari työntekijä-työnantaja, jossa työntekijä kategoriasidonnaisesti toimintoihin kuuluu työn teko ja työnantajan taas päättää työsuhteesta ja siihen liittyvistä asioista. Yhteneväistä näissä kolmessa artikkelissa on myös se, että työnantajaosapuolta ei nähdä esteenä työurien pidentämiselle. Tämä on loogista, sillä työnantajaosapuoli ei useinkaan voi vaikuttaa lainsäädäntöön suoraan. Työurien pidentämistä haittaavaksi tekijäksi mainitaan kaikissa

kolmessa kirjoituksessa lainsäädäntö. Vaikka ensimmäisessä lainauksessa puhutaan ”Kelan tulkinnasta” oletan, että tällä tarkoitetaan Kelan tapaa tulkita lakia.

”Harmillisesti juuri kun työpaikoilla ja työterveyshuollossa on opittu laajalti hyödyntämään mahdollisuutta...Kelan uusi tulkinta hankaloittaa osatyökykyisten työntekijöiden työhön paluuta” (TU31)

Edellisissä lainauksissa lakia kritisoidaan toimimattomuudesta. Samalla tulee esiin, että siihen liitettävä attribuutti on toimiminen ihmisiä ja heidän työntekoaan palvelevana tekijänä, ei suinkaan sen estäjänä. Niin kuin poliitikot ja heidän toimintansa edellisessä osiossa, tässä epäonnistuja on lainsäädäntö. Toisin kuin edellisessä osiossa, työurien pidentämisen tavoitteilla ei ole yhtä selkeästi kolmatta osapuolta työntekijöiden ja työnantajien lisäksi. Tässä osiossa kolmas osapuoli eli lainsäädäntö tai sen tulkinta ei näyttäydy toimijana, vaan ikään kuin taustavoimana.

”Ei laki saisi estää työn tekoa” (TU21)

Yhteistä näille kuudelle artikkeleille (EU3, TU21, TU26, TU31, TU36, TU43) on se, että työurien pidentäminen loppupäästä nähdään niissä kaikissa tavoiteltavana ja positiivisena asiana. Niissä nähdään itsestään selvänä, että työurien pidentämisen onnistuminen on tavoiteltavaa. Sen onnistumisen aineksiksi kuvataan yhdistelmää, joka koostuu työntekijöiden motivaatiosta ja työpanoksesta, työnantajan tuesta tälle sekä lainsäädännöstä, joka mahdollistaa työurien pidentämisen. Osiossa käsiteltävissä artikkeleissa työurien pidentämisen ei nähdä olevan kiinni ainakaan työntekijöiden halusta jatkaa työntekoa. Yhtä artikkelia lukuun ottamatta (TU43) työnantajaosapuoli ei niissä näyttäydy esteenä työurien pidentämiselle. Osassa artikkeleissa se nähdään päinvastoin sitä mahdollisesti edistävänä tekijänä (TU36, TU21). Toisin sanoen työntekijän työpanos ja motivaatio tai työnantajan toiminta, nähdään yhtä poikkeusta lukuun ottamatta sellaisina kun pitääkin. Tässäkin osiossa työurien pidentämistä haittaavat lakeja säättävät päättäjät. Kritisointia ei kuitenkaan näissä lainauksissa tehdä niin suorasti tai voimakkaasti kun ikä syrjintää ja työttömyyttä käsittelevässä osiossa.

6.1.3 Irtisanomiset

Irtisanomiset mainittiin työurien pidentämisen esteeksi kuudessa artikkelissa (EU15, EU20, EU21, TU29, TU61, TU65). Lukuun ottamatta artikkelia TU29, joka on mielipidekirjoitus, kaikki ovat pääkirjoituksia. Artikkelien välillä on eroja siinä, mistä näkökulmasta

irtisanomisten häiritsevää vaikutusta työurien pidentämiseen katsotaan. Kaikissa jutuissa kuitenkin esiin nousee kategoriapari työntekijä-työnantaja.

Kolmessa pääkirjoituksessa (EU20, TU61, TU65) irtisanomiset nähdään oljenkortena, johon yritykset tarttuvat tilanteen ollessa jollakin tavalla hankala.

”Jos työnantaja joutuu kriisiin, kauniit puheet vanhojen työntekijöiden työssä jatkamisesta unohtuvat.” (TU61)

”Kun organisaatiolla on tarve vähentää henkilöstömääräänsä, lähellä eläkeikää olevia työntekijöitä ajatellaan herkästi pikemminkin luonnollisena poistumana kun mahdollisuutena pidentää työuria.” (EU20)

Näissä kolmessa pääkirjoituksessa hankalana tilanteena näyttäytyvät joko taloudellisesti tai muuten vaikeat ajat, joiden koittaessa vanhat työntekijät halutaan ulos ja ihanteet työurien pidentämisestä jäävät unholaan. Toinen mainituista hankalista tilanteista on hetki, jolloin vanhemman työntekijän työtä ja työaikaä pitäisi räätälöidä kevyemmäksi, jolloin työnantajalle mieluisemmaksi vaihtoehdoksi esitetään tämän irtisanominen. Näiden tekstien valossa työntekijöiden työsuhteesta ja sen jatkosta päättäminen näyttäytyy työnantajien kategoriasidonnaisena toimintana. Irtisanomiset taas nähdään paheena tai huonona toimintamallina, joka nousee pintaan tilanteen ollessa vaikea, työurien pidentämisen ja työsuhteiden jatkumisen ja työurien pidentämisen ollessa ihannetila. Näiden artikkeleiden perusteella työnantajan kategoriaan liittyy velvollisuus pitää iäkkäämmät työntekijät töissä, jolloin irtisanominen näyttäytyy negatiivisena.

Kahdessa pääkirjoituksessa (EU21, EU15) ja yhdessä mielipidekirjoituksessa (TU29) irtisanomisiin työurien pidentämisen esteenä taas otetaan hieman erilainen näkökulma. Niissä ongelmaa katsotaan irtisanomisten tai niiden uhkan sekä työurien pidentämisen vaatimusten ristitulella kamppailevien työntekijöiden kannalta.

”Työuria pitää tulevana vuosian saada pidemmiksi, mutta kuinka käy lähellä eläkeikää irtisanotuille?” (EU21)

”Voi tuntua irvokkaalta, että työntekijöitä vaaditaan jatkamaan töissä pidempään kun yritykset irtisanovat tai panevat eläkkeelle juuri vanhimmasta päästä.” (EU15)

Näissä artikkeleissa oman työuran pidentäminen tulee esiin työntekijöiden kategoriaan liittyvänä velvollisuutena, jota ei irtisanomisen tai sen uhan vuoksi ole mahdollista täyttää. Irtisanomiset näyttäytyvät asiana, johon työntekijä ei itse ole kykeneväinen vaikuttamaan

(”työpaikka viedään alta”), vaan joka tulee ulkopuolelta. Jokaisessa artikkelissa, jossa irtisanomiset katsotaan työurien pidentämistä estäviksi tekijöiksi, katsotaan työnantaja vastuulliseksi toimijaksi. Tämä tulos oli odotettava, sillä käytännössä muut osapuolet eivät voi vaikuttaa irtisanomisiin. Vastuun työurien pidentämisestä nähdään kuitenkin näissä artikkeleissa olevan sekä työntekijällä että työnantajalla. Työntekijän vastuulla on oman työuransa pidentäminen työtä tekemällä, kun työnantajan taas tulee tarjota työpaikka, jossa työskennellä. Kuten työttömyyttä ja ikäsyrijintää käsittelevässä osiossa, työnantajan lipeäminen tästä velvollisuudesta estää työntekijää täyttämästä omaansa.

6.1.4 Jaksamisongelmat

Työntekijöiden jaksamisongelmat mainittiin työurien pidentämistä estävinä tekijöinä kuudessa artikkelissa (EU15, EU21, EU23, TU21, TU57, TU76). Näistä viisi ovat pääkirjoituksia ja yksi (TU21) on Kotimaa- osastolta. Vaikka terveys- ja jaksamisongelmien sekä työn fyysisen raskauden voisi olettaa liittyvän läheisesti toisiinsa, esiintyivät ne pääosin eri artikkeleissa, minkä vuoksi myös käsittelen kunkin omassa osiossaan.

Viisi pääkirjoitusta (EU15, EU21, EU23, TU57, TU76) jakavat samankaltaisen näkemyksen työntekijöiden jaksamisongelmista työurien pidentämistä estävinä tekijöinä. Vaikka syyn nähdäänkin olevan työntekijöiden jaksamisessa, ei artikkeleissa tästä huolimatta syyllistetä työntekijöitä. Pikemminkin jaksamisongelmia kuvataan, kuin ne olisivat jonkinlainen väistämätön, työntekijän omasta halusta ja motivaatiosta riippumaton tekijä.

”Kaikki eivät pysty jatkamaan töissä, vaikka haluaisivatkin” (TU57)

”Moni työntekijä miettii, kuinka sinnitellä töissä 65- vuotiaaksi...” (EU15)

Työntekijöiden kategoriasta rakentuukin näiden kirjoitusten valossa kuva tilanteeseen nähden riittämättömän jaksamisensa uhreina. Työnteko kuuluu niihin attribuutteihin, joita työntekijöihin liitetään, jota he näissä viidessä pääkirjoituksessa tekevät, vaikka ”eivät millään tahdo jaksaa”, ”eivät usko jaksavansa” tai ”eivät jaksa” mutta kuitenkin ”sinnittelevät”. Heitä ei nähdä syyllisinä tukalaan tilanteeseensa, joten ei heitä myöskään haluta rangaista, vaan enemmänkin auttaa.

”Heitä varten pitäisi säilyttää jokin kunniallinen väylä vanhuuseläkkeelle.” (EU21)

Teksteissä on löydettävissä myös jonkinlaista luonnehdintaa työntekijöiden ahdingon aiheuttajista.

”Nykyinen järjestelmä suosii niitä, jotka jaksavat töissä ikääntyneinä” (EU15)

”Fyysisesti raskaissa ammateissa eivät työntekijät jaksa nykyiseen eläkeikään” (EU23)

Toisin kuin ikäsyrijintää ja työttömyyttä työurien pidentämisen esteenä käsittelevässä osiossa, ei tämän osion artikkeleissa tuoda syyllistä ongelman takana esiin yhtä selkeästi ja voimakkaasti. Syyllisinä ongelmaan näyttäytyvätkin teksteissä osittain nykyinen järjestelmä, joka asettaa vaatimuksia, joihin työntekijät eivät kykene vastaamaan sekä työn ja työelämän raskaus. Vastaavasti ongelman ratkaisun avainten katsotaan artikkeleissa olevan jonkun muun kuin työntekijätahon kädessä.

”Tulosten valossa on itsestään selvää, että työurien pidentäminen vaatii täsmätoimia. Jos ihmisten halutaan jaksavan työssään entistä pidempään, on alueiden välistä hyvinvointikuilua saatava kavennettua. Työssäjaksamista ja työkykyä on niitäkin kohennettava reippaasti.” (TU76)

”Järjestöjen neuvoteltavana oleva eläkeuudistus alkaa vaikuttaa vasta vuodesta 2017...Mikäli työuria halutaan pidentää sitä ennen, tarvitaan joko työntekijöiden fyysistä tai henkistä kuntoa parantavia toimia tai talouskasvun tuomaa parempaa työllisyyttä.” (EU21)

Kuitenkaan potentiaalisia ongelman ratkaisevia tahoja ei artikkeleissa yksilöidä kovin tarkkaan. Suurimmassa osassa käsiteltäviä pääkirjoituksia työmarkkinajärjestöt nousevat esiin tahoina, joiden vallassa on eläkejärjestelmän muuttaminen tilanteeseen sopivammaksi. Kun taas halutaan vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn, avainasemassa näyttäisivät olevan työnantajat. Alueellisiin hyvinvointieroihin ja vallitsevaan taloustilanteeseen vaikuttavat tahot sen sijaan jäävät aineistoni valossa hämärän peittoon.

Artikkeleissa EU15, EU21, EU23, TU57 ja TU76 työntekijät siis nähdään eläkeuudistuksen, taloustilanteen, työn raskauden ja työmarkkinoiden edistämisen jaksamattomuuden vuoksi kykenemättöminä jatkamaan työuraansa vaadittuun eläkeikään asti. Ratkaisun avaimet ovat työmarkkinajärjestöjen tekemät muutokset eläkejärjestelmään sekä mahdollisesti työnantajan suorittamat toimet työkyvyn tukemiseksi. Näissä artikkeleissa työntekijät esitetään edellisiin osioihin verrattuna passiivisempina ja epäitsenäisempinä, jolloin he näyttäytyvät lähinnä työvoimapolitiittisten toimien kohteena.

Kotimaa-osastolla julkaistu TU21, jossa äänessä on asiantuntijataho, ottaa asiaan hieman erilaisen näkökulman. Se asettaa työntekijät edellisiä suurempaan vastuuseen jaksamisongelmista. Myös niiden aiheuttajasta se maalaa erilaisen kuvan.

”Ennen mentiin nuorena töihin. Nyt nuoret opiskelevat pitkään, kituuttavat tuilla, lastensaanti ja asunnonosto siirtyvät. Kun töihin vihdoinkin mennään, siellä paahdetaan 15 vuotta hulluna ja maksetaan asuntoa. Yli 40-vuotiaille alkaakin tulla jaksamisongelmia ja avioeroja. Sitten viisikymppisinä, ihan ennen aikojaan työllisyysasteet lähtevät laskuun.” (TU21)

Tässä artikkelissa asiantuntija kuvaa nykyajan työntekijät henkilöinä, jotka liian pitkästä opiskelusta johtuen joutuvat myöhemmin liiallisen työteon kierteseen, joka taas aiheuttaa jaksamisongelmia ja tavoitteisiin nähden liian lyhyitä työuria. Edellisiin artikkeleihin verrattuna vastuullinen omaan jaksamiseensa on ennen kaikkea työntekijä itse, eikä muita toimintaan vaikuttavia tahoja mainita. Myös ratkaisun avaimet ovat tämän artikkelin mukaan suuremmalta osin, mutta eivät yksinomaan työntekijän käsissä.

”Meidän pitäisi siis päinvastoin vähentää työntekoa. Sallia vapaata ja koulutusta siellä, missä on jaksamisongelmia ja samalla laajentaa työssäoloa pidemmälle ajanjaksolle.” (TU21)

Myös tässä artikkelissa osa tahoista, joiden katsotaan voivan ratkaista ongelma, jää yksilöimättä, mutta vapaan ja koulutuksen salliminen viittaa oletettavasti työnantajaan, jonka kategoriasidonnaisiksi ominaisuuksiksi on tavallisesti nähty näistä asioista päättäminen. Toisaalta tämän voidaan katsoa liittyvän myös lainsäädäntöön, jota työnantajan on seurattava. Kuitenkin avainasemaan nousee myös työntekijä itse, sillä myös hän on kykenevä vähentämään työntekoaan siinä, missä hänen aiemmassa lainauksessa hänen luonnehdittiin olevan kykenevä myös liialliseen työntekoon ja työhön menoon. Verrattuna muihin käsiteltyihin artikkeleihin, TU21:ssä esitetty näkökulma työntekijästä vastuullisena tahona työurien pidentämisessä, on varsin radikaali.

Kaikissa kuudessa artikkelissa (EU15, EU21, EU23, TU21, TU57, TU76) työurien pidentäminen nähtiin selvänä tavoitteena, jota työntekijöiden jaksamisongelmat häiritsivät. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta vastuu tästä oli työntekijän itsensä ulkopuolella, eläkejärjestelmässä, työn raskaudessa, työelämässä tai riittämättömässä tuessa työssäjaksamiselle. Ratkaisun avainten taas katsottiin olevan työmarkkinajärjestöissä tai työnantajalla. Yhdessä tapauksessa sen katsottiin olevan työntekijällä itsellään.

6.1.5 Terveysongelmat

Työntekijöiden terveysongelmat näyttäytyivät kuudessa artikkelissa, työurien pidentämisen esteenä. Artikkeleista kolme on pääkirjoituksia (TU76, EU21, EU17), yksi mielipidekirjoitus (TU26) ja kaksi on julkaistu Kotimaa- osastolla (TU 20, TU19).

Kaikissa kolmessa pääkirjoituksessa sekä yhdessä Kotimaa- osaston kirjoituksessa (TU20) luonnehditaan syyllistä sille, miksi työntekijöillä on työurien pidentämistä estäviä terveysongelmia. Muissa artikkeleissa ei tähän oteta kantaa.

”...Harva rakennustyöläinen pääsee edes nykyisen ikärajan eli 63 vuoden mukaiselle vanhuuseläkkeelle. Ennen eläkeikää vaivoja on kertynyt jo liikaa.” (EU17)

Artikkeleissa EU17, TU20 ja EU 21 syynä näiden ongelmien takana nähdään raskas tai fyysinen työ ja artikkelissa TU76 alueelliset hyvinvointierot. Terveysongelmia kuvataan artikkeleissa ”rikki olemiseksi”, ”vaivojen kertymiseksi” ja siksi, ”ettei terveys kestä”. Näillä luonnehdinnoilla tuotetaan terveysongelmista kuva jonakin, mitä ei ole itse aiheutettu. Tällöin terveysongelmista kärsivät näyttäytyvät uhreina. Mikäli tilannetta kuvattaisiin toisin, esimerkiksi ”itsensä rikkomisena”, ”terveyden rapistumisena” tai ”elämäntapasairauksina” piirtyisi kuva terveysongelmaisista syyllisinä. Tällöin myös ihmisen oma toiminta eli terveydestään huolehtimisen laiminlyönti näyttäytyisi esteenä työurien pidentämiselle. Myös näissä artikkeleissa työntekijät näyttäytyvät ryhmänä, joka ei ole kykenevä vaikuttamaan omaan terveydentilaansa.

Artikkeleissa EU17 ja TU20, joista ensimmäisessä toimittaja esittelee muun muassa Rakennusliiton näkökulmaa ja toisessa haastatellaan opiskelijoita, vastustetaan työurien pidentämistä.

”Lakolla liitto vastustaa eläkeiän nostamista, josta työmarkkinajärjestöt parhaillaan neuvottelevat” (EU17)

”...Siellä ihmiset ovat niin rikki, ettei eläkeikää voi nostaa, Kilpeläinen huomauttaa.” (TU20)

Tämä on mielestäni yllättävää, sillä aiemmissa osioissa, joissa käsittelen työurien pidentämisen esteinä näyttäytyviä tekijöitä, työurien pidentämisen tavoite on itsessään harvoin artikkeleissa asetettu kyseenalaiseksi, vaan sitä on pidetty itsestäänselvyytenä. Näissä kahdessa artikkelissa ei myöskään tuoda esiin tahoja tai keinoja, joiden avulla ongelma voitaisiin muuten ratkaista, vaan ratkaisu tilanteeseen näyttäisi olevan se, ettei työuria yritettäisi pidentää.

Sitä vastoin artikkeleissa TU76, TU26, TU19 ja TU21 ratkaisuja työurien pidentämistä haittaavien terveysongelmien suitsimiseksi esitetään, mutta jokaisessa hieman eri muodossa. Artikkeleissa EU21, TU19 ja TU76 työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen joko

työantajan tai laajemmin yhteiskunnan taholta nähdään ratkaisuksi ongelmaan. Yhteistä näille kolmelle on siis se, että työntekijän terveysongelmiin vaikuttaviksi tahoiksi ei katsota työntekijää itseään, vaan työnantaja tai instituutio. Näistä poiketen artikkelissa TU26 ratkaisuksi esitetään eläkeiän muuttaminen joustavaksi, työnantajan ja työntekijän kesken sovittavaksi. Tämä onkin kuudesta, tässä osiossa käsiteltävistä artikkeleista ainoa, jossa työntekijä nähdään itse aktiivisena toimijana työuran pidentämistä käsittelevien ongelmien ratkaisussa, vaikkakin yhdessä työnantajan kanssa.

Mikäli syyllisiä työntekijöiden työurien pidentämisen esteenä oleviin terveysongelmiin artikkeleissa mainittiin, nousivat esiin raskas työ, sekä alueelliset hyvinvointierot. Kolmessa neljästä artikkelista, joissa ongelman mahdollinen ratkaisijataho mainittiin, se ei ollut työntekijä itse, vaan työnantaja tai yhteiskunta laajemmin. Tämä on hyvin samansuuntainen tulos kun edellisessä, jaksamisongelmia käsittelevässä osiossa, jossa myös vastuullisiksi nähtiin pääosin tahot yksilön itsensä ulkopuolella.

6.1.6 Työn fyysinen raskaus

Työn fyysinen raskaus mainittiin työurien pidentämistä estäväksi tekijäksi viidessä artikkelissa, joista kolme on julkaistu Kotimaa- palstalla (TU20, TU3, EU3), yksi Talous- palstalla (TU53) ja yksi on pääkirjoitus (EU21). Työn fyysinen raskaus tuli esiin myös edellisessä osiossa, mutta se mainittiin siinä terveysongelmien aiheuttajana ja sitä kautta työurien pidentämisen esteenä, kun taas tässä osiossa se on itsessään este työurien pidentämiselle.

Artikkeleiden välillä suurin ero on siinä, millä tavoin työn fyysisen raskauden katsotaan haittaavan työurien pidentämistä. Artikkeleissa EU3, EU21 ja TU20 haittaaminen tuodaan esille kahdella eri tavalla. Ensinnäkin niin, ettei työuria ehkä pystytä pidentämään tietyillä aloilla työn raskauden vuoksi. Toiseksi niin, että koska itse työ on niin raskasta, eivät työntekijät jaksu tehdä sitä eläkeikään asti. Näissä artikkeleissa työntekijät näyttäytyvät uhreina, jotka ei juuri voi vaikuttaa oman työnsä raskauteen.

”Tuntuu jopa hieman raadolliselta, että eläkeikään suunnitellaan nostoa, kun nykyäänkään kaikki eivät jaksu soittaa sinne asti.” (EU3)

”Kaikilla aloilla eläkeiän nosto ei käy, jos työ on fyysisesti rasittavaa...” (TU20)

Artikkeleissa TU3 ja TU53 otetaan asiaan hieman toisenlainen näkökulma. Siinä fyysisesti raskaan työn nähdään vaikuttavan työntekijän haluun jäädä aikaisemmin eläkkeelle, mitä kautta se myös haittaa työurien pidentämistä. Artikkelissa TU3 äänessä on työelämässä

toistaiseksi mukana oleva yksityishenkilö, joka luonnehtii eläkesuunnitelmiaan seuraavaan tapaan.

”Ei ruhoja leikkaa urakalla enää 65- vuotiaana, vaan sitten pitää siirtyä kevyempiin töihin, mikä vaikuttaa palkkaan ja eläkkeeseen...Kuka meistä haluaisi, että esimerkiksi 56- vuotias palomies kantaisi meidät ulos palavasta rakennuksesta? ...Oma osuus on tehty, ja soisin töitä nuoremmille, jotka nyt kouluttautuvat työttömiksi” (TU3)

Artikkelissa äänessä oleva henkilö näkee työurien pidentämisen loppupäästä tehottomana ja jopa uhkana ainakin tietyissä ammateissa. Hän myös perustelee työelämästä vetäytymissuunnitelmiaan sillä, että se pidentäisi jonkun muun työuraa alkupäästä sekä sillä, että katsoo jo tehneensä oman osuutensa. Näillä perusteluilla hän saattaa puolustautua lukijan mielikuvalta siitä, että hän poistuisi työelämästä vain omien itsekkäiden motiivien vuoksi. Lainauksessa esiintyvien perustelujen valossa hänen eläköitymisaikeensa näyttävätkin palvelevan suurempaa suunnitelmaa ja yhteistä hyvää. Artikkelissa TU53 ei nähdä työurien pidentämistä uhkana turvallisuudelle tai nuorten työllisyydelle, vaan siinä ensisijaisena ongelmana nähdään työntekijöiden oma motivaatio. Artikkeleissa TU3 ja TU53 työntekijän kategoriaan liitettävä attribuutti on itsenäinen päätöksenteko omien motiivien pohjalta.

”Lehdon mukaan ruumiillisesti raskaista töistä halutaan varhain eläkkeelle.”(TU53)

Artikkeleita TU3, EU21 ja TU53 taas yhdistää se, että niissä työnantajatahon katsotaan kuitenkin voivan vaikuttaa työntekijöidensä kykyyn ja haluun pysyä töissä eli tätä kautta myös työurien pidentämiseen.

”Lehto muistuttaa, että suorittavan työn tekijöitä voidaan auttaa jaksamaan työssä pidempään...” (TU53)

Artikkelissa TU20 ei mainita lainkaan tahoja saati keinoja, joilla työn fyysisen raskauden työurien pidentämistä haittaavaa vaikutusta saataisiin eliminoidua. Artikkelissa EU3 sitä vastoin työntekijän katsotaan omilla uravalinnoillaan pystyvän vaikuttamaan siihen, että kykenee työskentelemään myös vanhemmalla iällä.

”Toisaalta, kun istuu joskus yökausia keikkabussissa ja kiertää ympäri maata niin sitä miettii, että voinko 30 vuoden päästä enää tehdä tätä työtä. En varmaankaan samalla tavalla voi...Se on yksi syy sille, miksi lähdin mukaan

järjestötoimintaan. Ei siitä ainakaan haittaa ole, että on tehnyt alalla muutakin kun vain soittanut. Monet muusikot toimivat soitonopettajina oman soittamisensa ohessa. Jotkut siirtyvät tuotantopuolelle ja tapahtumien järjestämiseen” (EU3)

Lainauksessa kirjoittaja, joka kategorisoituu työntekijäksi, näyttäytyy aktiivisena toimijana oman työuransa kehittämisen suhteen. Hän tekee järjestötoimintaa muiden mainitsematta jääneiden syiden ohella varmistaakseen itselleen tulevaisuudessa työpaikan, jossa jaksaa työskennellä myös vanhemmalla iällä. Lainauksen kolme viimeistä lausetta näyttää sisältävän huomautuksen siitä, että tämän kaltainen kehitys (soittamisesta muunlaisiin, kevyempiin tehtäviin siirtyminen) on hänen alalleen tyypillistä ja, että muidenkin tulisi ehkä toimia samoin.

Työn fyysisen raskauden nähtiin niissä artikkeleissa, joissa se mainittiin, vaikuttavan negatiivisesti työurien pidentämiseen loppupäästä joko sitä kautta, että sen työntekijät eivät kykene tai ole halukkaita työskentelemään tavoiteltuun eläkeikään asti. Ensimmäisessä tapauksessa työntekijät eivät näyttäytyneet itsenäisinä toimijoina, toisessa näyttäytyivät. Kolmessa artikkelissa tämä nähtiin kuitenkin asiana, johon pystytään vaikuttamaan. Se, että työnantajataho katsottiin voittopuolisesti mahdolliseksi vaikuttajaksi, ei ole yllättävää, sillä työntekijöillä ei ole usein mahdollista vaikuttaa siihen, kuinka raskasta heidän työnsä on fyysisesti, sillä työn laadusta ja työvälineistä vastaa tavallisesti juuri työnantaja. Mielenkiintoista sen sijaan oli kahdessa artikkelissa mainittu työn fyysisen raskauden motivaatiota heikentävä vaikutus. Se on poikkeavaa edellisiin osioihin nähden, sillä työntekijöiden motivaatio on aiemmin aineistossa tullut esiin ainoastaan työurien pidentämistä edistävänä seikkana, kuten esimerkiksi ikäsyrrjintää ja työttömyyttä käsittelevässä analyysiosiossa.

6.1.7 Yhteenveto

Työurien pidentämistä estäviksi tekijöiksi nousivat aineistossani ikäsyrrjintä ja työttömyys, lainsäädäntö ja linjaukset, irtisanomiset, jaksamisongelmat, terveysongelmat sekä työn fyysinen raskaus. Kaikissa osioissa työurien pidentäminen nähtiin yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta itsestään selvänä tavoitteena. Tämä tavoite tuli esiin työntekijöiden, työnantajien ja toisinaan myös päättäjien yhteisenä työnsarkana, jonka onnistumiseen kaikkien panosta tarvitaan. Vastuullisina työurien pidentämistä estävistä tekijöistä nähtiin tavallisesti joko työnantajat tai päättäjät. Työntekijät näyttäytyivät artikkeleissa

enimmäkseen passiivisina uhreina, mutta myös aktiivisina toimijoina, jotka ovat jo tehneet kaiken voitavansa, jotta työuria saataisiin pidennettyä.

6.2 Työurien pidentämistä edistävät tekijät

Tässä osiossa esittelen tekijöitä, jotka nousivat aineistossa esiin työurien pidentämisen edistäjinä. Aineistostani löytyi yhteensä 101 mainintaa (taulukko 4) tekijöistä, joiden nähtiin edistävän työurien pidentämistä loppupäästä. Käsittelen tässä tutkielmassa sivumäärän rajallisuuden vuoksi ainoastaan tekijöitä, jotka on mainittu aineistossa viisi kertaa tai useammin. Kaikki useamman kerran työurien pidentämisen edistäjiksi mainitut tekijät on esitelty taulukossa 4.

Työurien pidentämistä edistävä tekijä	mainintoja
	kpl
Työnantajan sallimat joustot/osa-aikaisuus ja kevennykset	14
Työn ominaisuudet	13
TT:n oma asenne/motivaatio	11
Työkyvyn tukeminen	9
Korkempi karttuma	7
Työelämän laadun parantaminen	5
Fyysinen terveys	5
Positiiviset asenteet	4
Kannustimet ikääntyneiden palkkaamiseksi	3
Terveyspalvelut	3
Muut, alle 3 kertaa mainitut	27
Yhteensä	101

Taulukko 4: työurien pidentämisen edistäjiksi aineistossa mainitut tekijät

6.2.1 Työn joustot, osa-aikaisuus tai kevennykset

Työn joustot, osa-aikaisuus tai kevennykset mainittiin 14 artikkelissa seikkoina, joiden katsottiin edesauttavan työurien pidentämistä. Artikkeleista neljä on pääkirjoituksia (EU19, EU20, TU73, TU74), kaksi on mielipidekirjoituksia (TU31, TU36) viisi on julkaistu Kotimaa- (EU3, EU8, EU9, TU19, TU21), yksi Talous- (EU14) ja kaksi Työelämäosastolla (TU41, TU47).

Löysin näistä artikkeleista kolme erilaista tapaa käsitellä työn joustoja, osa-aikaisuutta tai kevennyksiä työurien pidentämistä edistävinä tekijöinä. Ensimmäinen näistä tavoista on suositusten esittäminen siitä, että työuria pidennettäisiin näillä keinoin. Tämä lähestymistapa esiintyy kuudessa artikkelissa (EU8, TU19, EU20, TU21, TU31, TU73). Artikkeleissa äänessä olevat henkilöt sijoittuvat työelämän asiantuntijan kategoriaan joko tittelinsä, artikkelissa osoitetun tietämyksen tai siinä kuvatun työuran valossa.

Näin kuvaa työelämän pulmia työ- ja elinkeinoministeriön neuvotteleva virkamies Pekka Tiainen.” (TU21)

”...Kirjoittaja on Kevan tutkimus- ja kehittämisjohtaja.” (EU20)

Asiantuntijuuden esiintuominen ennen neuvon antoa lisää neuvojan vakuuttavuutta yleisön, tässä tapauksessa lukijoiden silmissä. (katso esim. Eglin & Hester 2003,17; Suoninen 2010, 48-51.) Kukaan artikkeleissa esiintyvistä henkilöistä ei kuitenkaan tuo asiantuntemustaan itse suoraan esiin, vaan tiedot tuodaan toimittajan toimesta esiin joko artikkelin alussa, lopussa sijaitsevassa ”allekirjoituksessa” tai suorien lainausten yhteydessä. Tämä kertoo siitä, että myös toimittaja lähestyy heitä asiantuntijoina.

Asiantuntijastatuksen esiin tuomisen lisäksi nämä artikkelit sisältävät suoraa neuvontaa siitä, millä tavoin työurien pidentäminen onnistuu. Tällainen neuvonanto tuskin olisi hyväksyttävää tai relevanttia, mikäli se ei tulisi asiantuntijan taholta. Artikkeleissa asiantuntijat katsovat joustojen, kevennysten ja osa-aikaisuuden vaihtelevasti joko työnantaja tai lainsäädännön vaikutusten alla olevaksi asiaksi. Yhtä artikkelia lukuun ottamatta ei työntekijän itsensä esitetä vaikuttavan tähän asiaan.

”Pienillä porkkanoilla eli kevennyksillä, kuten vaikka nelipäiväisellä viikolla, moni varmaan jatkaisi pidempään...” (TU19)

”Työurien pidentämistä saattaisi helpottaa, jos työpaikoilla voitaisiin helpommin rakennella työn ja palkkauksen osalta kevennettyjä tehtäviä eläkeiän ylittäneille työhalukkaille, mutta saako Suomessa tehdä niin?” (TU73)

Artikkeleissa EU19, TU74, EU14 ja EU9 näkökulma on samankaltainen, sillä myös niissä esitetään suosituksia. Ero kuuteen edelliseen artikkeliin on siinä, että näissä neuvonanto tehdään varovaisemmin, enemmänkin kysymällä ja ehdottamalla. Siinä missä edellisissä artikkeleissa tuotiin esiin yhtä pääkirjoitusta lukuun ottamatta yksittäisten asiantuntijoiden näkemyksiä, näissä artikkeleissa äänessä ovat työmarkkinajärjestöt sekä niiden neuvotteluista raportoivat toimittajat.

"Palkansaajien mielestä työurat nousevat joustoilla, työttömyysputkella..." (EU9)

"Työmarkkinajärjestöjen olisi syytä pohtia neuvottelupöydässä, saataisiinko joustavuudella aikaan parempia tuloksia..." (EU19)

Näissä neljässä artikkelissa joustojen, kevennysten ja osa-aikaisuuden esittäminen työurien pidentäjinä tehdään varovaisemmin ja voimakkaammin kuin edellisessä kuudessa artikkelissa. Niissä artikkelissa (EU8, TU19, TU20, TU21, TU31, TU73) joustot, kevennykset ja osa-aikaisuus esitellään varmoina tai lähes varmoina ("Meidän pitäisi..." Ratkaisu tähän pulmaan on..."...työtahti ei saisi kiristyä.") Sitä vastoin nyt käsiteltävät neljä artikkelia tuovat joustot, kevennykset ja osa-aikaisuuden esiin enemmänkin jonkun tahon mielipiteenä tai harkitsemisen arvoisena vaihtoehtona "...Akava tekisi subjektiivisen oikeuden..." "Palkansaajien mielestä..." "...olisi syytä pohtia..." On mahdollista, että neljässä artikkelissa suositusten antaminen on hienovaraisempaa, sillä niissä esiintyvät tahot eivät lukeudu tittelinsä puolesta asiantuntijoiksi, vaan toimivat enemmänkin raportoijina, minkä vuoksi heidän oikeutensa kertoa, miten asiat tulisi ratkaista, näyttäytyy vähäisempänä.

Artikkeleissa EU19, TU74, EU14 ja EU9 ei esitetä työmarkkinajärjestöjen lisäksi muita tahoja, joiden vastuulla joustojen, kevennysten ja osa-aikaisuuden katsottaisiin olevan. Tämä voi johtua siitä, että näissä artikkeleissa lähinnä raportoidaan työmarkkinajärjestöjen asiasta käymiä neuvotteluita. Siihen, kuka lopulta toimeenpanisi tämä työurien pidentämistä edistäviksi uskotut tekijät, ei niissä keskitytä.

Artikkeleissa TU47, TU41, TU36 ja EU3 keskiössä ovat yksittäiset henkilöt, jotka kertovat omia kokemuksiaan joustoista, kevennyksistä ja osa-aikaisesta eläkkeestä. Artikkelissa TU47 äänessä on työnantajataho, muissa kolmessa yksittäiset työntekijät. Näissä artikkeleissa nousee esiin kategoriapari työntekijä-työnantaja ja niissä työnantaja esiintyy tahona, jonka suotuisalla vaikutuksella työntekijän on mahdollista saada työhönsä joustoja, kevennyksiä tai osa-aikaisuutta.

"Eikä hän töitä kokonaan lopeta. Åberg solmi yliopiston kanssa niin kutsutun professorisopimuksen. Hän voi halunsa mukaan..." (TU41)

"Jos työkyvyssä tai elämäntilanteessa tapahtuu muutoksia, järjestelyjä voidaan tehdä." (TU47)

Työntekijät ja heidän työnantajansa näyttäytyvät jutuissa tosielämän malliesimerkkeinä siitä, että joustot, kevennykset ja osa-aikaisuus voivat pidentää työuria. He tulevat itse esiin positiivisessa valossa, sillä toimivat aineistossa normina näyttäytyvän työurien pidentämisen tavoitteen edistäjinä. Oman kokemuksensa kautta he ovat myös asiantuntijoita ja sen vuoksi oikeutettuja kertomaan tarinansa (katso esim. Hester & Eglin 2003). Näissä neljässä artikkelissa työurien pidentämiseen joustojen kevennysten ja osa-aikaisuuden avulla vaikuttavia toimijoita ovat sekä työntekijä itse että työnantaja.

Artikkeleista, joissa työn joustot, kevennykset sekä osa-aikaisuus nähtiin työurien pidentämistä edistävinä tekijöinä, voimakkaimmin neuvonantoa ja suosituksia esiintyi niissä, joissa äänessä olevat tahot kategorisoituivat tittelinsä tai esitetyn tietämyksen valossa alan asiantuntijoiksi. Työmarkkinajärjestöjen neuvotteluita raportoivissa artikkeleissa oli löydettävissä samansuuntaisia kannanottoja, mutta huomattavasti hienovaraisemmin. Myös omakohtaisista kokemuksista kertovissa artikkeleissa esiintyi kannanottoja, mutta ne olivat enemmän mielipiteitä kun suoranaisia toimintaehdotuksia. Artikkeleissa, joissa asiantuntijat olivat äänessä joustot, kevennykset sekä osa-aikaisuus nähtiin vaihtelevasti työnantajien tai lainsäädännön vallassa oleviksi asioiksi, kun taas raportointia enemmän sisältävissä artikkeleissa tähän ei otettu kantaa. Omakohtaisesta näkökulmasta asiaa katsovissa artikkeleissa vaikuttaviksi tahoiksi katsottiin työntekijä ja työnantaja yhteistyössä ja yhdessä tapauksessa myös lainsäädäntö.

6.2.2 Työn ominaisuudet

Työn ominaisuudet mainittiin työurien pidentämistä edistäviksi tekijöiksi artikkeleissa EU19, EU20, TU14, TU42, TU43, TU46, TU53, TU54 ja TU61. Artikkeleista neljä on julkaistu Työelämä-osastolla (TU41, TU42, TU43, TU46) yksi talous- osastolla (TU53), kolme on pääkirjoituksia (EU19, EU20, TU61) ja yksi on mielipidekirjoitus (TU24). Artikkelien määrä (9kpl) on eri kuin taulukossa 4 ilmoitettu mainintojen määrä (13), sillä joissain artikkeleista on mainittu useampi työn ominaisuus, jolla katsotaan olevan työuria pidentävä vaikutus.

Artikkeleissa TU19, TU24, TU42, TU43, TU46, TU53 ja TU61 työn ominaisuuksina, jotka olivat työurien pidentämistä edistäviä seikkoja, mainittiin työtehtävien keventyminen, työn haastavuus, mielekkyys, kiinnostavuus, antoisuus ja vaihtelevuus. Näiden ominaisuuksien kohdalla ei tuotu esiin lainkaan tekijää tai tahoa, joka vaikuttaa tai voisi vaikuttaa niihin.

”...Työt ovat kiinnostavampia ja vähemmän raskaita ruumiillisesti.” (TU53)

Näissä kuudessa artikkelissa työurien pidentämistä edistävät työn ominaisuudet näyttäytyivät luonnonvoimien omaisina, itsenäisinä tekijöinä, toisin kun esimerkiksi ikäsyrrjintä ja työttömyys työurien pidentämisen esteitä käsittelevässä osiossa. Tämä saattaa johtua siitä, että työtehtävien keventymistä lukuun ottamatta kaikki edellä mainitut työn ominaisuudet ovat sidoksissa työntekijän omaan kokemukseen ja tulkintaan, minkä vuoksi muiden tahojen voi olla vaikea vaikuttaa niihin. Toisaalta, myöskään työntekijä itse ei näyttäydy edellä mainituissa artikkeleissa näihin ominaisuuksiin vaikuttavana toimijana.

Sen sijaan artikkeleissa EU20 ja TU41 luonnehditaan tahoja, joka voi vaikuttaa työn ominaisuuksiin ja sitä kautta myös työurien pidentämiseen. Tämä taho on molemmissa artikkelissa työnantaja.

”Yliopisto antaa puitteet juuri sen tyyppiselle työlle, mistä pidän.” (TU41)

”Työoloja pitää kehittää niin, että työssä jatkaminen olisi helpompaa... Toisaalta työn sisällön ei pitäisi olla liian yksinkertaista, jotta työn mielekkyys säilyisi.” (EU20)

Vaikka vain toisessa artikkeleista mainitaan suoraan työnantaja, voidaan molempien olettaa viittaavan samaan suuntaan, sillä työnantaja on tavallisesti taho, joka voi kehittää työoloja ja niiden laatua. Molemmissa lainauksissa tulee kuitenkin esiin, että työolojen muokkaaminen ei yksin ole tie työurien pidentämiseen, vaan myös työntekijän toiminnalla on merkitystä. Näissä artikkeleissa työnantaja ja työntekijä näyttäytyvät kategoriaparina, joka toimii yksissä tuumin työurien pidentämisen edistämiseksi.

Valtaosassa tässä osiossa tarkasteltavista artikkeleista (EU19, TU41 TU42, TU43, TU46, TU53, TU61) työn ominaisuuksien nähdään edistävän työurien pidentämistä saman kaavan mukaan. Näissä artikkeleissa työn ominaisuuksien nähdään vaikuttavan työntekijän haluun pysyä työelämässä vielä sen jälkeen, kun hänellä olisi lain mukaan oikeus jäädä eläkkeelle ja tätä kautta työurien pidentämiseen. Tällöin työntekijä itse näyttäytyy omasta urastaan päättävänä, ratkaisuja tekevänä ja henkilökohtaisten motiivien pohjalta toimivana toimijana.

”On oletettavaa, että jatkossa yhä useampi suomalainen haluaa jatkaa haastavassa ja mielekkäässä työssä yli eläkeiän.” (EU19)

Artikkeleissa EU20 ja TU24 taas työn ominaisuuksien työuria pidentävä vaikutus on huomattavan erilainen. Niissä työn ominaisuuksien nähdään itsessään helpottavan ja

mahdollistavan työuran jatkamista. Artikkeleissa TU24 ja EU20 työuran jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen ei näyttäydy puhtaasti työntekijän omasta valinnasta riippuvana asiana, vaan tilaisuutena, johon on mahdollista tarttua, mikäli työn ominaisuudet sen sallivat.

”Työoloja pitäisi kehittää niin, että työssä jatkaminen olisi helpompaa. Lähellä eläkeikää olevien työn ei pitäisi olla työkykyyn nähden liian vaativaa.” (EU20)

”Työssäoloajan kasvua selittääkin suotuista talouden ja työterveyden kehitys, työtehtävien keventyminen...” (TU24)

Tässä osiossa työn ominaisuudet nähtiin pääosin seikkoina, joihin ei esitetty lainkaan tekijää, joka voisi vaikuttaa niihin. Kun vaikuttava taho mainittiin, oli se työnantaja. Työn ominaisuuksien nähtiin vaikuttavan työurien pidentämiseen kahta eri kautta. Ensinnäkin lisäämällä työntekijän motivaatiota jatkaa työssä yli eläkeiän. Toiseksi mahdollistamalla työnteon myös eläkeiän täyttymisen jälkeen. Mielestäni on erikoista, että työnantajan nähtiin voivan vaikuttaa työn ominaisuuksiin niin harvoissa artikkeleissa, sillä työn fyysistä raskautta työurien pidentämistä estävänä tekijänä käsittelevässä osiossa suurimmassa osassa artikkeleista työnantaja nähtiin vaikuttavana tahona. Tosin tässä työn fyysistä raskautta käsittelevässä osiossa artikkelien määrä oli huomattavasti vähäisempi (5kpl). Lisäksi se, että työntekijän itsensä ei yhdessäkään artikkelissa katsottu vaikuttavan työn ominaisuuksiin, oli mielenkiintoista. Tämä voi kuitenkin selittyä sillä, että työntekijällä ei välttämättä ole todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä laatuun, jolloin vaikutusmahdollisuudet liittyvät enemmän omaan asennoitumiseen, jota käsitellään seuraavassa osiossa.

6.2.3 Työntekijän halu, asenne tai motivaatio

Artikkeleissa EU3, TU11, TU19, TU21, TU26, TU41, TU47, TU53 ja TU54 työntekijän halu, asenne tai motivaatio mainitaan työurien pidentämistä edistäväksi tekijäksi. Artikkeleista kolme on julkaistu Työelämä- (TU41, TU47, TU54), kaksi Kotimaa- (EU3, TU11) ja yksi Talous-palstalla (TU53), kaksi ovat pääkirjoituksia (EU19, EU21) ja yksi mielipidekirjoitus (TU26). Myös tässä osiossa tarkasteltavien artikkeleiden määrä (9kpl) on eri kuin taulukossa 4 ilmoitettu mainintojen määrä (11), sillä osassa artikkeleista on mainittu useampi tässä osiossa käsiteltävä tekijä.

Neljässä tässä osiossa käsiteltävistä artikkeleista (EU3, TU19, TU21, TU26) tärkeänä vauhdittajana työurien pidentämisessä nähdään työntekijän oma halu pysyä mukana työelämässä. Näissä artikkeleissa työntekijät, jotka ovat halukkaita jatkamaan työuraansa

vielä silloinkin, kun heillä olisi oikeus jäädä eläkkeelle, näyttäytyvät eräänlaisina työn supersankareina, jotka eivät vain tee, mitä heiltä vaaditaan, vaan vielä paljon enemmän – ja vieläpä puhtaasti omasta halustaan.

”...Aion jatkaa työssäni 68- vuotiaaksi- jos luoja suo...Eläkeneuvotteluita en ole liiemmin seurannut, sillä en halua eläkkeelle.” (EU3)

Näissä artikkeleissa tuodaan esiin, joko omakohtaisessa kertomuksessa tai yleistävämmin, että työntekijän oma halu jatkaa mukana työelämässä on työurien pidentämisestä edistävä seikka. Tämä ei sinänsä ole odottamatonta, sillä, mikäli työntekijöillä ei ole motivaatiota jatkaa työuraansa, on pakko ainoa keino saada työurat jatkumaan.

Myös artikkeleissa TU53 ja TU47 käy ilmi työntekijöiden halun rooli työurien pidentämisessä.

”Suomalaiset ovat yhä innokkaampia venyttämään työuriaan ja työskentelemään myös eläkkeellä.” (TU53)

Nämä kaksi artikkelia eroavat edellisistä olennaisilta osin siinä, että tämän lisäksi niissä työnantajan katsotaan toimillaan voivan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon. Tällöin työntekijän motivaatio ei ole vain sisäinen, vaan myös ulkopuolelta muokattavissa oleva tekijä.

”Pitkän työuran kannustimena on virkistys- ja kulttuuritoimintaa sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa.” (TU47)

Näissä artikkeleissa näyttäytyy kategoriapari työntekijä-työnantaja, jossa työnantaja on hierarkiassa korkeampi ja kykenevä vaikuttamaan työntekijän motivaation kautta hänen toimintaansa. Ajatus siitä, että työnantaja voi vaikuttaa alaistensa motivaatioon, on samansuuntainen teorioiden kanssa, joissa johtajuuden yksi ominaisuus on kyky vaikuttaa alaisiin (katso esim. Ahokas 2010, 212; Feldt & Elo 2005, 315)

Artikkeleissa TU11, TU41 ja TU54 työntekijän motivaation lähteenä on sen sijaan velvollisuudentunto.

”Tunne vastuustakin on pitänyt Åbergin töissä. Hänellä on vielä lähes tusina väitöskirjaohjattavia...”(TU41)

”Niin kauan pitää tehdä töitä, kun peukalo heiluu.” (TU11)

”Työ oli vielä kesken ja Jämsenin asiantuntemusta erityisesti eläkeasioissa tarvittiin. Ei tullut mieleenkään, että lähtisin eläkkeelle.” (TU54)

Näistä kolmesta omakohtaista esimerkkiä kuvaavasta lainauksesta käy ilmi, että vastuuntunto on toiminut motivoivana tekijänä työuran pidentämisessä. Kaikki kolme eroavat toisistaan siitä, mitä kohtaan tuntevat vastuuntuntoa. Lainauksissa esiintyvät kertojat näyttäytyvät kuitenkin vastuuntuntoisina ja epäitsekkäinä henkilöinä. Näiden kolmen artikkelien päähenkilöiden voisi katsoa kuuluvaksi työn sankarin kategoriaan, johon liitettäviä attribuutteja ovat ahkera työskentely sekä pitkän ja raskaan työuran tekeminen. Työn sankari eroaa työn supersankarista siinä, että siinä, missä edellinen jatkaa työuraansa velvollisuudentunnosta tai lakien niin säättäessä, tekee jälkimmäinen sen puhtaasti omasta halustaan. Innokkuus tuoda esiin omaa halua jatkaa työuraansa eläkeiän yli voi liittyä myös aiempaan havaintooni siitä, että tavoite työurien pidentämiseen ja työntekoon ylipäätään näyttäytyy aineistossa normina. Tämän havainnon valossa onkin ymmärrettävää, että ihmiset haluavat tuoda esiin normien mukaista käytöstään ja näyttäytyä näin kunnollisina, yhteiskunnassa kortensa kekoon kantavina kansalaisina.

Tässä osiossa tärkeimmäksi työurien pidentämistä edistäväksi tekijäksi nousi työntekijän puhtaasti oma halu jatkaa työuraansa yli vaaditun iän, mitä kutsun työelämän supersankaruudeksi. Toiseksi yleisin vaikuttaja oli velvollisuudentunto, joka ajoi jatkamaan työelämässä. Kolmas aineistosta esiin noussut tekijä oli työnantajan vaikutuksesta noussut motivaatio. Se, miten useissa artikkeleissa työntekijän omaa halua työurien pidentämiseen vaikuttavana tekijänä korostettiin, on mielenkiintoista siinä valossa, että esimerkiksi jaksamis- ja terveysongelmia työurien pidentämisen esteenä käsittelevässä kappaleessa ei työntekijän nähty olevan näistä seikoista vastaavana tahona juuri milloinkaan. Mielestäni nämä tulokset ovat keskenään ristiriitaisia.

6.2.4 Työkyvyn ja jaksamisen tukeminen

Työkyvyn ja jaksamisen tukeminen mainittiin työurien pidentämistä edistäväksi tekijäksi artikkeleissa EU18, TU20, EU21, TU76 (pääkirjoitus), EU3, EU8, EU9 (kotimaa), TU53 (talous) ja TU47 (työelämä). Jokaisessa artikkelissa ulkopuolisen tahon tuki työntekijän hyvinvoinnille tai työkyvylle tulee esiin työurien pidentämisen edesauttajana

Seitsemässä näistä artikkeleista (EU18, TU20, EU21, TU76, EU8, EU9, TU53) esitetään suositus tai toteamus liittyen tähän asiaan. Yhteistä näille artikkeleille on lisäksi se, ettei

niissä tuoda kuitenkin esiin sitä, minkä tahon työntekijöiden työkykyä ja jaksamista pitäisi tukea.

”Tärkeintä on saada todellinen eläkkeelle jäämisikä nousemaan. Siihen tarvitaan keinoja, jotka auttavat ihmisiä jaksamaan työssä pitempään.” (EU8)

”Mikäli työuria halutaan pidentää sitä ennen, tarvitaan joko työntekijöiden fyysistä tai henkistä kuntoa parantavia toimia...” (EU21)

Ainoastaan artikkeleissa TU47 sekä EU3 tämä ulkopuolinen taho käy ilmi. Molemmissa tätä tahoja edustaa työnantaja. Kuten edellisessäkin osiossa, työntekijä ja työnantaja muodostavat kategoriaparin, jossa työnantaja näyttäytyy toimijana ja työntekijä toiminnan kohteena. Tässä osiossa hierarkia ei kuitenkaan ole yhtä voimakas kuin edellisessä osiossa, sillä tässä työntekijä esittää arviota työnantajasta.

”Johto on kuitenkin- ehkä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta- aina ollut hyvä ja työhyvinvointiin on panostettu.” (EU3)

Se, miten harvasta artikkelista kävi ilmi, minkä tahon niissä odotettiin tukevan työntekijän työkykyä ja jaksamista on mielestäni odottamattoman epätasaisesti ilmaistu. Kuitenkin tässä tilanteessa mahdolliset vaikuttavat tahot ovat käytännössä työnantaja ja päättäjät lainsäädännön kautta. Tulos on yllättävä myös muun aineiston valossa, sillä työurien pidentämistä estävien seikkojen yhteydessä tuotiin lähes poikkeuksetta esiin vastuullinen taho.

6.2.5 Korkeampi eläkekattuma

Korkeamman eläkkeen tavoittelemisen mainitaan artikkeleissa EU19 (pääkirjoitus), TU37 (mielipide), TU41, TU42, TU46, TU52 (työelämä) ja TU50 (talous) työurien pidentämistä edistäväksi tekijäksi.

Kolmessa tässä osiossa tarkasteltavassa artikkelissa (EU19, TU42, TU50) korkeamman eläkkeen työuria pidentävä vaikutus nähdään laajaa ihmisjoukkoa koskevana faktana.

”Eläketurvakeskus kysyi vuonna 2011 korotetun kattumaprosentin merkityksestä työssä jatkamiseen... Suuremmalla eläkkeellä oli ollut vähintään jonkin verran merkitystä kahdelle kolmasosalle.” (TU42)

”Eläkkeen heikentymisen voi torjua myöhentämällä eläkkeelle jäämistään.” (TU50)

Näissä kolmessa artikkelissa toimittajat siteeraavat Eläketurvakeskuksen tai Ylen tutkimustietoja. Artikkeleissa esiintyy myös arvioita syistä ja seurauksista. Nämä tietoa antavat tahot näyttäytyvätkin työelämän asiantuntijoina, joiden tiedonanto nähdään relevanttina. Artikkelit rakentavat työntekijöiden kategoriaa, johon liittyvä attribuutti on rahan ja eläkkeen suuruuden näkeminen merkittävänä asiana, jolloin nämä ovat myös asioita, joiden avulla työntekijöitä on mahdollista motivoida.

Myös artikkeleissa TU41, TU46 ja TU51, jotka kaikki on julkaistu Työelämä- osiossa, korkeamman eläkekattuman motivoiva vaikutus esitetään faktana. Näissä artikkeleissa asiaa kuvataan kuitenkin yksittäisten henkilöiden eläköitymiseen liittyvien kokemusten tai suunnitelmien näkökulmasta, eikä yleistävästi, kuten kolmessa edellisessä artikkelissa.

”Korkeampi eläkkeen kattumisprosentti kannusti jäämään...” (TU46)

”Viimeisten kuukausien osalta vaikutti hieman se, että 66 ikävuoden ylittyminen nosti eläkkeen määrää.” (TU41)

Ainoastaan yhdessä artikkeleista korkeamman eläkekattuman ei katsota varmasti pidentävän työuria, vaan tuodaan esiin asiaan liittyvä ehdotus. Tämän kirjoituksen laatija esiintyy nimimerkillä, joka sijoittaa hänet koulutuksensa puolesta asiantuntijan kategoriaan.

”...superkattuma voisi olla tehokas porkkana...Ossi Salin, yhteiskuntatieteiden tohtori...” (TU37)

Korkeammasta eläkekattumasta kirjoitettiin artikkeleissa joko yleistävästi ja faktaluontoisesti tai haastateltujen henkilöiden omakohtaisesta näkökulmasta. Kaikissa faktaluontoisissa kirjoituksissa äänessä oli asiantuntija. Tässä osiossa käsiteltävissä artikkeleissa korkeamman eläkekattuman motivoiva ja sitä kautta työuria pidentävä vaikutus nähdään pääsääntöisesti faktana.

6.2.6 Työelämän laadun parantaminen

Työelämän laadun parantaminen mainitaan artikkeleissa TU64, TU55, EU19 (pääkirjoitus), TU18 (kotimaa) ja TU44 (työelämä) työurien pidentämisestä edistäväksi tekijäksi.

Työelämän laadun kohentaminen työurien pidentämiseksi nousee artikkeleissa EU19, TU64 ja TU18 esiin siten, ettei niissä tuoda esiin, kenen vastuulla näiden muutosten tekeminen olisi. Näissä kolmessa artikkelissa äänessä ovat joko pääkirjoitustoimittajat tai työmarkkinajärjestön edustaja. Työmarkkinajärjestöt neuvottelivat vielä artikkelien

julkaisemisen aikaan eläkeuudistuksesta, mikä saattaa selittää sen, että tarkkoja linjauksia ei osattu tai haluttu vielä esitellä.

”Työelämän laadun kohentaminen helpottaisi työurien pidentämistä.” (TU64)

”Työurien pidentämisessä oleellinen kysymys on, miten suomalaiset saadaan pysymään työkykyisinä ja – haluisina nykyistä pidempään. kysymystä ratkaistaessa nousevat työelämän laatua parantavat seikat tärkeään rooliin.” (EU19)

Artikkeleissa TU44 ja TU55 vastuulliseksi työelämä laadun kohentamisessa nousee työnantaja.

”Ehdoton edellytys työurien pidentymiselle on, että kaikki eläkesopimukseen kirjatut oheistoimet työelämän kehittämiseksi toteutetaan. Vastuu siitä kallistuu vahvasti työnantajan puolelle.” (TU55)

Artikkeli TU55 on julkaistu 28.9.2014, jolloin eläkeuudistuksen yksityiskohdista oli jo päästy yhteisymmärrykseen. Tästä syystä sen yksityiskohtia saatettiin myös nostaa keskustelun aiheeksi. Tässä artikkelissa työnantaja näyttäytyy yhtäältä toimijana, joka kohdistaa toimintaansa työntekijöihin. Toisaalta se on myös eläkeuudistuksen tekijöiden määräysten ja toiminnan kohde, jolle annetaan käsky siihen kirjattujen oheistojen toteuttajana.

Suurimmassa osassa artikkeleista, joissa työelämän laadun parantaminen näyttäytyi työurien pidentämisen edistäjänä, vastuullista näihin toimiin ryhtymisessä ei mainittu. Kaikki nämä artikkelit oli kuitenkin julkaistu aikaa ennen eläkeuudistuksen yksityiskohtien selviämistä. Artikkeleissa, joissa vastuullinen mainittiin, oli se työnantaja.

6.2.7 Fyysinen terveys

Artikkeleissa TU11, TU20 (kotimaa), TU43, TU46 (työelämä) ja TU49 (talous) fyysinen terveys tuodaan esiin tekijänä, joka edesauttaa työurien pidentämistä. Näissä viidessä artikkelissa hyvän fyysisen terveyden ei kuitenkaan itsessään katsota johtavan työurien pidentymiseen, vaan toimivan pikemminkin sen mahdollistajana tai edellytyksenä.

”Hyvät työtoverit ja kohtuullinen terveys ovat auttaneet jaksamaan.” (TU43)

Yhtä artikkelia lukuun ottamatta (TU11) terveyttä käsitellään ikään kuin kiinteänä ominaisuutena, johon vaikuttavia tekijöitä ei mainita. Tällöin artikkeleissa ei myöskään

tuoda ilmi, kenen katsotaan olevan vastuussa työntekijän terveydestä sekä sen mahdollisesta ylläpidosta.

”Elinikä nousee, ja ihmiset ovat niin terveitä ja hyväkuntoisia...” (TU20)

”Ikääntyneiden terveys on myös keskimäärin aiempaa parempi.” (TU49)

”En ole ikinä ollut lenssussa tai sairauden vuoksi töistä pois. Noista aineista (luontaistuotteet) on jotain apua...Olin neljä kuukautta kipsissä ja kaksi kertaa olen joutunut jättämään kotini. En ole koskaan masentunut, vaan painanut eteenpäin”...(TU11)

TU11 on käsiteltävistä artikkeleista ainoa, jossa mainitaan jonkinlainen syy ja samalla vastuullinen taho työntekijän fyysiseen terveyteen. Tässä artikkelissa haastatellaan 89-vuotiasta luontaistuotekauppiasta ja terveyden salaisuudeksi paljastuu päättäväinen asenne sekä luontaistuotteet. Luontaistuotekauppiaan mukaan vastuu terveyttä edistävästä ajattelutavasta on ihmisellä itsellään, sillä hän esittää menestyksekkään ”eteenpäin painamisen” vaihtoehtona ”masentumiselle”.

Yhtä artikkelia lukuun ottamatta ei jutuissa, joissa fyysinen terveys nähdään työurien pidentämistä edistävänä tekijänä, mainita terveyden syitä tai siitä vastaavaa tahoa. Mielestäni on yllättävää, että yhdistettäessä työntekijöiden terveys työurien pidentämiseen ei mainita lainkaan tahoa, jonka vastuulla asia on, vaan siitä kirjoitetaan kuin se olisi ominaisuus jota joko on tai ei ja, johon ei voida vaikuttaa. Tämä esitystapa on myös ristiriidassa aiemmin käsitellyn aktiivisen ikääntymisen periaatteiden kanssa (katso esim. Mendes 2013, Walker & Maltby 2012).

6.2.8 Yhteenveto

Työurien pidentämistä edistäviksi tekijöiksi nousivat aineistossa työn joustot, osa-aikaisuus ja kevennykset, työn ominaisuudet, työntekijän halu, asenne tai motivaatio, työkyvyn ja jaksamisen tukeminen, korkeampi eläkekarttuma, työelämän laadun parantaminen sekä fyysinen terveys. Myös tässä osiossa työurien pidentäminen nähtiin selvänä tavoitteena, jota ei asetettu kyseenalaiseksi. Työnantaja nähtiin pääsääntöisesti vastuullisena työurien pidentämistä edistävien tekijöiden toteuttamisessa. Myös työntekijät näyttäytyivät työurien pidentämistä estäviä tekijöitä käsittelevää osiota enemmän itsenäisinä toimijoina. Heihin ei kuitenkaan kohdistunut vastuita ja velvoitteita.

6.3 Mitä asioita eläke edustaa?

Useissa aineistoon kuuluvissa artikkeleissa luonnehdittiin eläköitymistä tai eläkkeelle jäämistä jollakin tavoin. Tämä on tutkimuksen kannalta mielenkiintoista, sillä työuran päättymisen jälkeen siirrytään eläkkeelle. Tästä syystä tapa, jolla eläköitymistä luonnehditaan, kertoo myös asennoitumisesta työurien pidentämiseen.

Yleisimmät artikkelista esiin tulleet luonnehdinnat olivat (taulukko 5) eläke palkintona tai oikeutena sekä eläke pääsemisenä tai nautintona, joista ensimmäinen esiintyi 14 ja toinen 13 artikkelissa. Nämä kaksi ryhmää voivat alkuun näyttää samankaltaisilta, mutta ero niiden välillä on siinä, että ensimmäisessä eläkkeelle jääminen katsotaan ikään kuin ansaituksi tai oikeutetuksi jonkun toisen asian avulla, kun taas toisessa se nähdään muuten positiivisena asiana.

Mitä eläke edustaa?	mainintoja kpl
Eläke palkintona/oikeutena	14
Eläke pääsemisenä/nautintona	13
Eläke, kun ei enää pysty/jaksa	12
Eläke pakoreittinä	5
Eläke vapaana	5
Eläke joutumisena/pakkona	5
Eläke kuluna	5
yhteensä	59

Taulukko 5: Mitä eläke edustaa, aineistossa mainitut tekijät

6.3.1 Eläke palkintona/oikeutena

Eläköityminen näyttäytyi palkintona tai oikeutena artikkeleissa TU30, TU23, TU25, EU11, TU36 (mielipide), EU16, EU22, TU63, TU65 (pääkirjoitus), TU3, EU6, EU10, TU18 (kotimaa) ja EU12 (työelämä). Eri asioiden nähtiin niissä olevan eläkkeeseen oikeuttavia seikkoja. Kolmea artikkelia lukuun ottamatta pitkän tai raskaan työuran nähtiin olevan tämä seikka.

”Eläkeikää määriteltäessä pitää huomioida kertynyt työhistoria ja työn fyysinen vaativuus....se olisi oikeudenmukainen.” (TU25)

”Etenkin SAK:lle on tärkeää, että pitkään raskaissa ammateissa olleille tulee järjestelmä, jonka avulla he pääsevät eläkkeelle joillain ehdoin ennen vanhuuseläkeikää... Palkansaaajat ovat esittäneet, että nämä työn sankarit pääsisivät eläkkeelle jo 35 vuoden työuran jälkeen...” (EU10)

Pitkä ura raskaassa ammatissa nähdään artikkeleissa oikeuttavan muita aikaisempaan eläköitymiseen sillä perusteella, että se on ”sankaruutta”. Mielipidekirjoituksissa kirjoittajat toivat asian esiin tavallisesti oman kokemuksensa valossa, kun taas toimittajien kirjoittamat artikkelit käsittelivät asiaa yleisemmällä tasolla. Toisaalta osassa artikkeleista on havaittavissa myös näkemys siitä, että eläkkeellejäämisiän pitäisi olla johdonmukainen ja sama kaikille.

”Olen aloittanut työelämässä vakituisesti 20-vuotiaana ja kouluttautunut siinä ohessa. Eläkkeeni on alkanut kertyä vasta 23-vuotiaan. Näin ollen olen tehnyt töitä yhteiskunnalle kolme vuotta ilman eläkekertymää ja lisäksi vielä kolme kesää töitä. Nyt minulla on todennäköisesti edessä vielä 13 vuotta työelämää. Vuosien aikana olen nähnyt läheisten jäävän eläkkeelle vain muutamia vuosia minua vanhempina...Nyt me ja nuoremmat maksamme siitä...” (EU11)

Yhdenmukaisuudesta poikkeavaksi tulkitut käytänteet nähdäänkin epäoikeudenmukaisina. Artikkeleissa EU11, TU18 ja TU16 nostetaan esiin myös tulevien polvien oikeudet samaan eläkeikään ja eläkkeeseen. Eläkeiän muuttaminen korkeammaksi nähdään näissä kolmessa artikkelissa siten, että nuoremmat polvet joutuvat ”maksamaan” vanhempien ja aiemmin eläköityneiden eläkkeet ja, että eläköityminen on ”heidän kustannuksellaan elämistä”. Tästä näkökulmasta käsin eläkkeellä olevat henkilöt näyttäytyvät taakkoina, joita työelämässä mukana olevien pitää kantaa. Näistä artikkeleista on löydettävissä kategoriapari työssäkäyvät-eläkeläiset, joiden välille kehkeytyy vastakkainasettelua ja ristiriitaa eläkeiän nostamisen myötä. Tämän lisäksi yhdenmukaista oikeutta eläkkeeseen käytetään artikkeleissa myös argumentoinnin keinona. Sillä perustellaan kahdessa eri mielipidekirjoituksessa (TU23 ja TU30) täysin päinvastaisia näkökulmia.

”Aloitin työelämän 15-vuotiaana. Olin käynyt ammattikoulun... Akavalaisilla on pitkä opiskelu-aika... Akava haluaisi, että eläkettä kertyy enemmän eläkeiän kynnyksellä. Omaan työhistoriaani verrattuna akavalaisien perustelut tuntuvat epäjohdonmukaisilta... Esitys on suoraan verrattavissa sanontaan, rikkaat rikastuvat ja köyhät köyhtyvät.” (TU23)

”Ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkinnot vaativat useiden vuosien opiskelun... Olisi vähintäänkin kohtuullista, että vuosien kituuttelu köyhänä opiskelijana ja myöhäinen siirtyminen työelämään korvataan viimeistään työuran lopussa.” (TU30)

Se, että tasavertaisella oikeudella eläkkeeseen perustellaan edellisissä lainauksissa täysin vastakkaisia näkökulmia, kertoo mielestäni kiinnostavalla tavalla myös lehden sivuilla vallitsevasta arvomaailmasta. Sen mukaan yhdenmukaisten eläkeoikeuksien toimiminen palkintona tehdystä työstä, oli se sitten työelämässä mukana oloa tai opiskelua, nähdään yleisesti hyväksyttynä ihanteena, jota on statuksensa vuoksi mahdollista käyttää argumenttina.

Artikkeleissa TU65, TU36 ja EU12 näkökulma eroaa edellisistä siinä, että oikeutuksena eläköitymiselle nähdään toisenlaiset asiat. Artikkelissa TU65 työuran katsotaan aluksi oikeuttavan eläkkeeseen samalla tavoin kun valtaosassa artikkeleita.

”...Ihmiset jäivät eläkkeelle huonokuntoisempina...täysin palvelleina. Monelle eläkepäivät olivat odotettu mahdollisuus siirtyä kevyempään elämänvaiheeseen hyvin nuorena alkaneen työuran jälkeen.” (TU65)

Tämän artikkelin kuitenkin erottaa edellisistä olennaisesti se, että siinä lainauksessa kuvaillun asiantilan katsottiin olevan mennyttä aikaa ja nykyeläkeläisten halukkaita ja kykeneviä työskentelemään eläkkeelläkin. Kahdessa muussa artikkelissa (TU36, TU12) eläkkeen oikeuttajaksi taas katsotaan tiettyyn ikään yltäminen sekä aiemmin säädetty, matalampi eläkeikä.

Eläke nähdään neljässätoista aineistoni artikkelissa palkintona tai oikeutena, joka ansaitaan pääsääntöisesti tekemällä pitkän ja raskaan työuran. Asiaa on katsottu näissä artikkeleissa työntekijöiden näkökulmasta. Eläke nähdäänkin työntekijöiden näkökulmasta positiivisena ja toivottavana asiantilana, jonne ihmiset mielellään siirtyisivät, ja jonne pääsyä täytyy siksi säännöin kontrolloida. Tällä perusteella voisi päätellä, että työnteko nähdään yhteiskunnassamme jokaisen velvollisuutena, jolloin vasta pitkä ja raskas työskentely yhteisen hyvän vuoksi antaa ihmisille oikeuden lepoon. Tästä arvotuksesta kertoo myös osassa artikkeleista käytetty termi ”työn sankari”, joka liitettiin erityisesti fyysisesti, mutta jonkin verran myös henkisesti raskaan työn pitkäaikaisiin tekijöihin. Myös perinteisesti eläköitymistä pidetään sosiaalisena ja ansaittuna hyvytenä, joka on tavoiteltava asiantila. (Gilleard & Higgs 2005, 2, 5.) Tästä näkökulmasta vaatimus työurien pidentämisestä ja aktiivisesta vanhuudesta näyttäytyy vanhojen ihmisten arvottamisena vain heidän työpanoksensa ja työelämäänsä osallistumisensa perusteella, kenties hyvinvoinnin ja elämänlaadun kustannuksella (Mendes 2013, 183).

6.3.2 Eläke pääsemisenä/nautintona

Eläköityminen kuvattiin pääsemiseksi tai nautinnoksi artikkeleissa EU3, TU20, EU6, TU4, TU13, TU19, EU10 (kotimaa), TU57, EU22, EU17 (pääkirjoitus), TU48 (talous), EU11 (mielipide) ja TU54 (työelämä). Neljää nyt käsiteltävistä artikkeleista käsiteltiin myös edeltävässä osiossa.

Artikkeleissa EU3, TU20, EU6, TU4, TU13, TU19, EU10, TU57, EU22 ja TU48 eläköityminen kuvataan asiantilana, johon ihmiset haluaisivat päästä, mutta jota lainsäädäntö tai säädökset rajoittavat.

"Sailaksen seuraajaksi torstaina valittu Timo Ritakallio, 52, pääsee eläkkeelle 63- vuotiaana. Muut hänen ikäisensä joutuvat nykylaskelmilla tekemään töitä 65- vuotiaiksi." (TU4)

"...He pääsivät eläkkeelle jo 55- vuotiaina, kun järjestelmä oli toinen." (TU19)

Edeltävissä lainauksissa eläke näyttäytyy asiana, jonne pääsyä ihmiset eivät pysty itse kontrolloimaan, vaan eläkejärjestelmä "päästää" heidät sinne määrätyn iän täytyttyä. Näissä artikkeleissa eläkejärjestelmästä rakentuu kuva hallitsevana tahona, joka kohdistaa toimiaan eläkkeelle pyrkiviin työntekijöihin. Työntekijöihin puolestaan liitetään attribuuttina halu lähteä eläkkeelle niin pian kun se on mahdollista. Tällöin myös mahdollisuus siirtyä aikaisemmalle eläkkeelle nähdään etuoikeutena, jota vasten työelämässä pysyminen on "joutumista". Tällöin työskentely näyttäytyy ikävänä velvollisuutena, jonka suorittamista kontrolloidaan ja valvotaan. Artikkeleissa TU57 ja TU19 mainitaan myös mahdollisuus jatkaa työssä eläkeiän täyttymisen jälkeen, jolloin se tuodaan esiin omana valintana, eikä joutumisena, jona se näyttäytyy eläkkeelle pääsemisestä kirjoitettaessa.

Artikkeleissa EU11, EU17 ja TU54 eläkkeelle pääsyä ja siitä nauttimista rajoittavat edellistä moninaisemmat seikat. Kahdessa niistä mainitaan edellisten tapaan myös lainsäädäntö, mutta tämän ohella esiin nousevat myös työntekijöiden terveyteen liittyvät tekijät.

"Harva rakennustyöläinen pääsee edes nykyisen ikärajan eli 63 vuoden mukaiselle vanhuuseläkkeelle. Ennen eläkeikää vaivoja on kertynyt jo liikaa." (EU17)

"Eikö olisi parempi, että heille olisi töitä ja vanhemmat ikäluokat pääsisivät nauttimaan eläkkeestä vielä, kun heillä on terveyttä ja kuntoa?" (EU11)

Artikkelissa TU57 eläkkeestä nauttimista rajoittavaa tekijää ei mainita yhtä suoraan kun kahdessa edellisessä. Seuraavassa lainauksessa luonnehdittua tekijää voisi edustaa lähes mikä tahansa terveysongelmista luonnonkatastrofiin.

”Pitää myös ajatella, ettei sitä koskaan tiedä, mitä huominen tuo tullessaan. Että pääseekö siitä nauttimaan edes.” (TU57)

Tässä osiossa käsitellyissä artikkeleissa eläköityminen nähdään ”pääsemisenä” eli toivottavana asiantilana, jonne siirtymistä kontrolloi joku muu, kuin eläkkeelle jäävä henkilö itse. Ainoastaan yksi tässä osiossa käsitellyistä artikkeleista on mielipidekirjoitus, eli ne ovat pääasiallisesti toimittajien kirjoittamia. Artikkeleissa eläköitymistä on edellisen osion tapaan katsottu vahvasti työntekijöiden näkökulmasta.

6.3.4 Eläke, kun ei enää pysty tai jaksa

Artikkeleissa EU17, EU15, TU57, EU21, EU23, TU64 (pääkirjoitus), EU3, TU11, TU20 (kotimaa), TU25 (mielipide), TU44 (työelämä), ja TU53 (talous) ennen aikainen eläköityminen nähdään seurauksena siitä, ettei pysty tai jaksa työskennellä säädettyyn eläkeikään saakka. Kaikkia näitä artikkeleita yhdistää myös se, että tämä nähdään epätoivottavana asiana.

”Sairauslomia on kertynyt valtavasti... Eläkkeelle saakka en tule jaksamaan.” (TU44)

”Entä niille, joiden terveys ei yksinkertaisesti kestä raskasta työtä nykyiseen tai tulevaan eläkeikään saakka?” (EU21)

Yhtä lukuun ottamatta artikkeleissa ei tuoda jaksamiselle ja terveydelle vaikuttavia tekijöitä tai tahoja lainkaan esiin. Niistä puhutaan kun ne olisivat kiinteitä ominaisuuksia tai jotakin, mitä ei voi hallita. Samankaltainen esitystapa tuli esiin myös osiossa, jotka käsittelivät terveys- ja jaksamisongelmia työurien pidentämisen esteinä. Kuten näissäkin osiossa ei työntekijöitä myöskään nyt tarkasteltavissa artikkeleissa syyllistetä siitä, että he eivät ehkä jaksa eläkeikään asti. Tässä valossa työntekijän kategoriaan kuuluvien ei katsota olevan vastuussa omasta jaksamisestaan tai sen mahdollisesta heikentymisestä. Päinvastoin, niissä artikkeleissa, joissa vastuullista tahoja työntekijän jaksamiseen luonnehditaan (TU64, EU23, TU57, EU15, EU17, EU3, EU44, EU25), on se eläkejärjestelmä.

”Moni työntekijä miettii, kuinka sinnitellä töissä 65- vuotiaaksi, kun edes nykyiseen eläkeiän alarajaan, 63 vuoteen ei tahdo millään jaksaa.” (EU15)

Artikkeli TU53 on ainoa tässä osiossa käsiteltävistä, jossa työntekijöiden terveyteen ja jaksamiseen katsotaan voitavan vaikuttaa. Seuraavassa lainauksessa jaksamisessa avittavaa tahoa ei eritellä, mutta motivaatiotekijöistä huolehtiminen saattaisi viitata työnantajaan.

"Lehto muistuttaa, että myös suorittavan työn tekijöitä voidaan auttaa jaksamaan töissä pidempään. Kun pidetään huolta fyysisestä työkyvystä ja motivaatiotekijöistä, voidaan työuria pidentää kaikissa ammateissa." (TU53)

Vaikka artikkeleissa ei syyllistetäkään niitä, jotka eivät jaksakaan eläkeikään asti työelämässä, nähdään ennen aikainen eläkkeelle siirtyminen silti osassa artikkeleita (EU21, EU23, TU64) jossain määrin epäkunniallisena vaihtoehtona.

"...Erityisesti fyysisesti raskaissa ammateissa eivät työntekijät jaksakaan edes nykyiseen eläkeikään, joten jokin kunniallinen reitti eläkkeelle heilläkin pitäisi säilyä." (EU23)

"Samalla on kuitenkin taattava säällinen kohtelu niille, jotka eivät jaksakaan työelämässä edes 63-vuotiaiksi." (TU64)

Muistuttamalla "säällisestä kohtelusta" ja "kunniallisesta reitistä" tullaan artikkeleissa samalla vihjanneeksi siitä, että niitä, jotka eivät jaksakaan työelämässä eläkeikään asti voitaisiin kohdella huonosti tai, että he saattavat joutua huonoon asemaan. Tällöin työelämästä aiemmin poistuneet näyttäytyvät aiemmin mainitun "työn sankaruuden" vastakohtina, jonkinlaisina antisankareina. Raskasta työtä pitkään jaksava työn sankari ja huonon jaksamisensa vuoksi ennen aikojaan eläköityvä antisankari tulevat artikkeleissa esiin vastakohtaparina. Työn sankariin liitettäviä attribuutteja ovat ahkeruus ja yhteiskunnan palveleminen, antisankarin taas kustannuksen aiheuttaminen yhteiskunnan taakkana toimiminen.

Tämä asetelma on kuitenkin mielestäni hienoisessa ristiriidassa sen kanssa, että osiossa, jossa käsitellään eläkettä palkintona tai oikeutena, oikeus eläkkeeseen ansaitaan oman toiminnan, eli pitkän ja raskaan työuran teon kautta. Sitä vastoin antisankaruus, joka on seuraus aikaisesta työelämästä poistumisesta, saavutetaan terveyden tai jaksamisen puutteen kautta, jonka ei katsota kuitenkaan olevan henkilön omaa syytä. Tällöin näitä antisankareita siis syytetään jostakin, minkä ei aiemmin katsottu olevan heidän omaa syytään.

Kaikissa tässä osiossa käsitellyissä artikkeleissa työelämästä pois jääminen sen vuoksi, ettei enää jaksaa tai pysty työskentelemään, nähdään negatiivisena asiana.

Vähemmistössä tarkastelluista artikkeleista tuotiin esiin jokin vastuullinen taho tälle ongelmalle. Tämä taho oli tällöin lainsäädäntö tai eläkejärjestelmä, eikä yhdessäkään artikkelissa henkilö itse. Niitä, joiden on jaksamisongelmien vuoksi poistuttava työelämästä ennen eläkkeen alaikärajan täyttymistä, ei artikkelissa syyllistettykään tai nähty vastuullisina ongelmaan. Kolmessa artikkelissa tuotiin kuitenkin esiin sen mahdollisuus, että he voisivat joutua kohdelluksi huonosti tai epäasiallisesti. Tämä kertoo mielestäni osion, jossa käsitellään eläkettä palkintona ja oikeutena tavoin, siitä, että työ nähdään jokaisen velvollisuutena yhteiskunnalle. Tämän velvollisuuden käyttämättä jättämistä ei katsota hyvällä, vaikkei sitä nähtäisikään heidän omana syynään.

6.3.5 Eläke vapaana

Artikkeleissa TU61 (pääkirjoitus), TU46, TU43, TU41 (työelämä) sekä TU20 (kotimaa) nähdään eläke lisääntyneenä vapaa-aikana työelämässä mukana olemiseen verrattuna. Artikkeleissa TU46, TU41 ja TU61 eläke ja sen mukanaan tuoma vapaa-aika nähdään positiivisena asiana.

...”Åberg suunnittelee ainakin viettävänsä enemmän aikaa mökin ja vanhan purjeveneen parissa Virolahdella.” (TU41)

”Tuntuu erittäin mukavalta, ettei tarte enää sillä tavalla työasioita ja – kuvioita mietiskellä.” (TU46)

Positiiviseksi asiaksi eläkkeen tekee näissä kolmessa artikkelissa mahdollisuus viettää aikaa mieluisten vapaa-ajan aktiviteettien parissa sekä työhuolien poissa-olo. Artikkeleissa TU41 ja TU46 mainitaan haastateltavan henkilön ikä (66 vuotta), ammatti sekä kuvaillaan heidän työnkuviaan. Näiden kuvausten taustalla saattaa edellisten osioiden valossa olla sen näyttäminen toteen, että eläkkeelle jääminen ja siitä nauttiminen on ensin ansaittu pitkällä työuralla ja kovalla työllä. Näiden kuvausten avulla heidät liitetään edellisessäkin osiossa käsiteltyyn ”työn sankareiden” kategoriaan. Työn sankaruudesta huolimatta tuodaan kuitenkin esiin, että vaikka työtä onkin tehty vuosikymmeniä, on vapaa-aika artikkelien päähenkilöille kuitenkin miellyttävämpi ajanviettotapa.

Artikkelissa TU20 ja TU43 eläkkeen suoma vapaa-aika nähdään sitä vastoin negatiivisena asiana.

”Työ on pitkään ollut harrastus...Eikä Hietalahdella toisaalta ole ollut syytä jäädä kotiinkaan. Asun kerrostalossa. Siinä ei oikein ole sillä tavalla tekemistä,

niin sitä mielellään olisi jossain oikeassa työssä... Meillä on Kittilässä perikunnan talo. Pitää varmaan sitä lähteä remontteeraamaan.” (TU43)

Lainauksessa tulee esiin, että artikkelin henkilö ei näe eläköitymistä positiivisena tapahtumana, vaan lähinnä tekemisen puutteena. Syynä tähän näyttäytyy se, että lopettaessaan työnsä, menettää samalla harrastuksensa. Tällöin hänellä ei ole mieluisaa aktiviteettia, johon keskittyä vapaa-ajan lisääntyessä. Artikkelissa kuvataan päähenkilön pitkää työuraa ja ikää, joka olisi lain mukaan oikeuttanut eläkkeelle jäämiseen jo useita vuosia sitten. Hän ei tästä huolimatta halua poistua työelämästä, minkä vuoksi voidaan hänet nähdä työn supersankarina. Työn supersankarin kategoria voidaan nähdä vielä työn sankarin kategoriaa ylevämpänä. Siihen liittyviä attribuutteja halu työskennellä vielä eläkeiän täyttymisen jälkeenkin, intohimo työtä kohtaan ja suoranainen haluttomuus eläkkeeseen. Esimerkki tästä on artikkelin TU43 päähenkilön halu jatkaa työuraansa rakkaudesta työhön, joka on hänelle harrastus, eikä suinkaan velvollisuudentunnosta. Artikkelin loppupäässä tuodaan esiin korvaavan aktiviteetin etsiminen. Työtä harrastuksena korvaava ”remontteeraaminen” mainitaan kuitenkin ”pitämisenä”, jolloin se ei vaikuttaisi olevan artikkelin henkilölle kovinkaan miellyttävä vaihtoehto. Artikkelin TU43 valossa eläköitymisen mukanaan tuoma vapaa-aika ei ole mielekkään tekemisen puutteen vuoksi toivottavaa.

Myös artikkelissa TU20 eläkkeen mukanaan tuoma vapaa-aika tuodaan esiin asiantilana, joka ei ole toivottava, vaikkakin erilaisesta näkökulmasta.

”Toisaalta eläkeikärajaa voitaisiin nuorten mukaan nostaa enemmänkin kuin pari vuotta, eli jonnekin 70:een, ettei jäisi turhaa loppoaikaa, mikäli elinikä vain kasvaa.” (TU20)

Tässä artikkelissa ovat äänessä haastatellut nuoret, kun taas edellisissä yhtä lukuun ottamatta itse eläköitymisen kynnyksellä olevat henkilöt. Artikkelissa TU20 eläke nähdään ”turhana loppoaikana” aikaisempien osioiden palkinnon tai oikeuden sijaan. Koska eläke kuvataan ”turhana loppoaikana”, nähdään sen vastakohta, eli työelämässä mukana olemisen ihmisten tarpeellisena ja ensisijaisena tehtävänä.

Suurimmassa osassa artikkeleita, joissa eläke nähdään vapaana, tuodaan se esille positiivisena asiana. Tulos on samansuuntainen Lumme-Sandtin (2006, 48) aikakauslehtiaineistosta tekemän analyysin kanssa, jossa eläke nähtiin myös muun muassa toivottuna vapaa-aikana, jolloin on aikaa keskittyä mieluisiin harrastuksiin.

Omassa aineistossani tuotiin usein esiin eläkkeelle jääjän ikä ja sitä, että takana on pitkä työura. Tämä viittaa edellisten osioiden tapaan siihen, että eläkkeen mukanaan tuomaa vapaa-aika on oikeutettua vain silloin, kun velvollisuus työelämässä on ensin täytetty. Negatiivisena vapaa-aika nähtiin joko siitä syystä, ettei sitä nähdä mielekkäänä tekemisenä tai se nähdään turhana. Vapaan esittäminen turhana viittaa työelämän suureen arvostukseen.

6.3.6 Eläke pakoreittinä

Eläke nähdään jonkin asteisena pakona työelämästä artikkeleissa TU61, EU16 (pääkirjoitus), TU53, TU50 (talous) ja TU25 (mielipide).

Artikkeleissa TU50, TU53 ja TU61 eläkkeelle paetaan työmarkkinoihin tai työntekoon liittyviä epämiellyttäviä asioita.

”Eläketurvakeskuksen johtaja Mikko Kautto katsoo suosion kasvun johtuvan työllisyystilanteen kehnoudesta. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen nähdään nyt houkuttelevana.” (TU50)

Näiden artikkeleiden perusteella eläkkeelle jääminen on pakoreitti, johon turvaudutaan silloin kun tilanne työelämässä tai -markkinoilla käy tukalaksi ja siihen on iän puolesta mahdollisuus. Pakeneminen eläkkeelle tai sen haluaminen nähdään näissä kolmessa artikkelissa ikään kuin luonnollisena reaktiona ikävään tilanteeseen, tuomittavan teon sijaan.

Artikkeleissa TU25 sekä EU16 pako taas liitetään ainoastaan päättäjiin, jotka eivät halua noudattaa sääntöjä, joita ovat itse olleet laatimassa.

”Kuten edellisenkin eläkeuudistuksen yhteydessä päätöstä ovat tekemässä – esimerkiksi palkansaajajärjestöjen hallituksissa – ikäpolvet, joilla saattaa olla kiusaus luikahtaa eläkkeelle juuri ennen kuin muutos koskisi myös heitä.” (EU16)

”Raksaduunarit lakkoilevat perjantaina matalamman eläkeiän puolesta. EK:n herrat vaativat korkeampaa ikärajaa, mutta jäävät ”perhesyistä” eläkkeelle terveinä, huomattavasti nuorempina. Niin moni rakennusmieskin, mutta kroppa hajonneena.” (TU25)

Näissä kahdessa artikkelissa äänessä olevat pääkirjoitustoimittaja sekä mielipidekirjoituksen laatinut eläkeläinen tuovat esiin, että eläkeuudistuksesta päättävät henkilöt ajavat vain omaa etuaan ja asettavat tai pyrkivät asettamaan eläkeiän niin

korkealle, etteivät haluaisi itsekään työskennellä niin pitkään. Molemmissa artikkeleissa tuodaan esiin koettua epäoikeudenmukaisuutta, ensimmäisessä ikäluokkien, toisessa yhteiskuntaluokkien tunteita herättävällä kategoriaparilla ”herrat ja duunarit”. Tässä kategoriaparissa herrat ovat sääntöjä laativa ja etuoikeutettu osapuoli, johon liitettäviä attribuutteja ovat epäoikeudenmukaisuus sekä oman edun tavoittelu, sillä he eivät noudata laatimiaan sääntöjä. Duunarit taas nähdään huonommassa asemassa olevina epäoikeudenmukaisuuden uhreina, jotka kuitenkin taistelevat oikeuksiensa puolesta lakkoilemalla. Artikkelissa TU25 ja EU16 pako liitetään epäoikeudenmukaisuuteen, jolloin se tuodaan esiin huomattavasti paheksuttavamassa valossa (”luikahtaa eläkkeelle”, ”jäävät ”perhesyistä” eläkkeelle”) kun edellisessä kolmessa artikkelissa (”halutaan varhain eläkkeelle”, ”eläkkeelle jääminen nähdään houkuttelevana”).

Eläkkeelle pakeneminen nähdään tässä osiossa käsiteltävissä artikkeleissa hyväksyttävänä, mikäli se on seurausta työmarkkinoiden tilanteesta. Jos se taas liitetään päättäjiin, jotka ovat itse olleet päättämässä eläkeiästä, jota nuorempina aikovat jäädä eläkkeelle, tuomitaan pako eläkkeelle epäoikeudenmukaisuudeksi. Jos paon katsotaan olevan vain harvojen mahdollisuus, nähdään se epätasa-arvoisena.

6.3.7 Eläke pakkona

Artikkeleissa TU65, TU61 (pääkirjoitus), TU36, TU26 (mielipide) ja TU43 (työelämä) mainitaan eläkkeelle siirtyminen jonain, mikä tapahtuu vastoin työntekijän tahtoa. Enemmistössä käsiteltäviä artikkeleita (TU61, TU65, TU43) työntekijöitä väkisin eläkkeelle siirtävä taho on työnantaja. Näissä kolmessa artikkelissa ikääntyvät työntekijät näyttäytyvät kategoriana, joka kenties haluaisi pidentää työuraansa ja pysyä mukana työelämässä vielä eläkeiän täyttymisen jälkeenkin, jos siihen olisi mahdollisuus. Työnantajat taas estävät artikkeleissa tämän ”tuuppimalla” ja ”tyrkkimällä” liian iäkkääksi katsomansa työntekijät eläkkeelle. Artikkeleissa työntekijä ja työnantaja esitetään usean edellisen osion tavoin kategoriaparina, jossa työntekijä päättää työsuhteesta ja kohdistaa toimiaan työntekijään, joka näyttäytyy lähinnä toiminnan kohteena.

”Työpaikoilla ei osata eikä haluta ideoida joustavia työaikatarkoituksia iäkkäämmille työntekijöille. Työnantajat tuuppaavat eläkkeelle ihmisiä, joiden kokemusta he edelleen tarvitsisivat...” (TU65)

”...61-vuotias eli siinä iässä, jossa työntekijöitä tyrkitään firmoista ulos odottamaan 63 vuoden eläkeiän täyttymistä.” (TU61)

Artikkeleissa TU36 sekä TU26 taas lainsäädännön katsotaan tulevan työuran jatkamisen tielle. Kuten edellisissäkin artikkeleissa työntekijät tuodaan esiin uhreina. He haluaisivat jatkaa työuraansa, mutta eivät tässä lainsäädännön vuoksi sitä saa tehdä, siitäkään huolimatta, että työnantaja tukisi jatkoa. Näissäkin artikkeleissa tulee esiin työntekijä-työnantaja-kategoriapari, mutta ero edellisiin artikkeleihin on siinä, että näissä molempiin liitettävä attribuutti on voimattomuus lainsäädännön edessä.

”Nykyisen lain mukaan 68 vuoden iässä virkatyösuhte katkeaa ja on pakko jäädä eläkkeelle, vaikka sekä työntekijä että työnantaja haluaisivat työsuhteen jatkuvan... Eikö eläkkeelle siirtyminen voisi perustua vapaaehtoiseen sopimiseen eikä paktoon.” (TU26)

Tässä osiossa tarkastelluista artikkeleista ne, jotka on julkaistu pääkirjoitus tai työelämä-osastoilla näkivät työnantajan syylliseksi siihen, että työntekijöitä joutuu eläkkeelle tahtomattaan. Ne, joissa syyllisenä pidettiin lainsäädäntöä, oli taas julkaistu mielipide-osastolla, jolloin ne edustavat yksityisten ihmisten näkökulmaa asiaan.

6.3.8 Eläke kuluna

Viidessä aineistoni artikkelissa (TU71, EU22, TU68 (pääkirjoitus), EU6 (kotimaa) ja TU35 (mielipide)) eläke nousee esiin kustannuksena. Neljässä viidestä artikkelista, tämän kustannuksen nähdään olevan kansantaloudellinen.

”Työikäisiä kohden on entistä enemmän vanhuksia, joiden eläkkeet ja hoiva pitäisi rahoittaa. (TU68)

”On selvää, että jokaisen unionin jäsenmaan pitää huolehtia ikääntyneiden ja työkykynsä menettäneiden kansalaisten toimeentulosta jollain tavalla.” (TU71)

Näissä neljässä (TU22, EU6, TU68, TU71) artikkeleissa oletuksena on, että valtio on taho, jonka tehtävänä on huolehtia kansalaistensa elannosta näiden saavuttaessa eläkeiän tai kohdatessa työkyvyttömyyden. Tämän lisäksi artikkeleissa EU22 ja TU68 tuodaan esiin toinenkin velvoite. Niissä työssä olevien ihmisten velvollisuutena nähdään työnteko, jotta työelämän ulkopuolella olevista pystyttäisiin huolehtimaan. Tällöin eläke näyttäytyy useiden edellisten osioiden tapaan jälleen oikeutena, joka ansaitaan työelämässä vietettyjen vuosien aikana.

”Koko elinajan lisäystä ei voi viettää eläkkeellä, koska julkinen talous ei kestä sitä. Osa pidemmästä elinajasta pitää siis käyttää työn tekoon.” (EU22)

”Juuri näistä syistä hallitus ajaa eläkeratkaisua, joka pidentäisi työuria ja lisäisi eläke- ja hoivamenojen maksajien määrää.” (TU68)

Artikkelissa TU35, joka on mielipidekirjoitus, eläke nähdään, toisin kuin muissa tämän osion artikkeleissa, henkilökohtaisena kustannuksena.

”Tulevaisuudessa en pysty ostamaan vanhuusiän palveluita toteuttamalla niin sanottua käänteistä asuntolainaa, jolla hyvinvointiyhteiskuntamme suunnittelee rahoittavansa tulevaisuuden hoitopalvelut. Täytyy vain toivoa, että pysyy terveenä, kuolee saappaat jalassa eikä etenkään elä vanhaksi. Siihen minulla ei ole varaa.” (TU35)

Muista osioista poiketen artikkelissa TU35 eläke nähdään kuluna, josta vastaa eläkeläinen itse, eikä valtio. Viittaamalla siihen, että yhteiskunta suunnittelee rahoittavansa vanhuusiän palvelut käänteisellä asuntolainalla, tarkoitetaan omistusasunnon panttaamista pankille korvausta vastaan (Lundelin, 2010, hypo.fi 5.1.2015). Huomauttaessaan ironisesti käänteisen asuntolainan olevan hyvinvointiyhteiskuntamme tapa rahoittaa hoitopalveluita, hän kritisoi yhteiskuntaa siitä, että se ulkoistaa vastuun kansalaisille itselleen. Tällöin hän vihjaa, ettei suomalainen hyvinvointiyhteiskunta täytä niitä vaatimuksia, joita kategoriaan ”hyvinvointiyhteiskunta” kuuluvilta tavallisesti odotetaan. Kuten aiemmin tässä työssä on tullut esiin, kategorialta odotetuista ominaisuuksista poikkeaminen nähdään yleisemmin epäonnistumisena (Juhila 2012, 190–191, 206.)

Suurimmassa osassa artikkeleista, joissa eläke nähdään kuluna, katsotaan se kansantaloudelliseksi kuluksi, jota pyritään rahoittamaan pidentämällä työuria. Näissä artikkeleissa valtio nähdään velvolliseksi huolehtimaan työelämästä poistuneista kansalaisistaan. Toisaalta eläke nähdään useiden aiempien osioiden tapaan palkintona tehdystä työurasta. Yhdessä artikkelissa näkökulma on huomattavan erilainen, siinä eläke taas nähdään yksilön kuluna, joka valtion kuuluisi hoitaa.

6.3.9 Yhteenveto

Asioiden, jotka edustavat eläkettä, nähtiin tässä osiossa käsiteltävissä artikkeleissa olevan palkinto ja oikeus, pääseminen ja nautinto, jokin, jonne siirrytään, kun ei enää pysty tai jaksa, vapaa, pakoreitti, pakko ja kulu. Eläke nähtiin pääsääntöisesti positiivisena ja toivottavana asiantilana. Sen nähtiin kuitenkin ehdottomasti edellyttävän edeltävää työuraa, eli se näyttäytyi osiossa voittopuolisesti palkintona tehdystä työurasta.

Yhteiskunta kuitenkin nähtiin velvollisena huolehtimaan mistä tahansa syystä eläköityneistä kansalaisistaan.

7 Yhteenveto ja pohdinta

Tässä osiossa teen yhteenvetoa tutkimustuloksistani sekä pohdin tutkimukseni validiteettia ja reliabiliteettia sekä sitä, miten aiheen tutkimusta olisi mahdollista jatkaa, laventaa ja täydentää. Teen myös päätelmiä saamieni tulosten pohjalta sekä esitän, miten työuria voitaisiin tutkimustulosteni valossa pidentää. Tätä varten on tarpeen vielä palauttaa mieleeni tutkimuskysymykseni, jotka ovat: Minkälaiset asiat näyttäytyvät työurien pidentämistä estävinä tai edistävinä tekijöinä Helsingin Sanomien aihepiiriä käsittelevissä artikkeleissa? Minkä tahon tai tahojen nähdään olevan vastuullisia näistä tekijöistä? Mitä asioita eläke tai eläkkeelle jääminen artikkeleissa edustaa?

Työurien pidentämistä estävinä tekijöinä näyttäytyivät aineistossa ikäsyrrintä, työttömyys, lainsäädäntö ja linjaukset, irtisanomiset, jaksamisongelmat, terveysongelmat sekä työn fyysinen raskaus. Terveysongelmia ja jaksamisongelmia tarkemmin käsiteltäessä kävi selkeästi ilmi, että vastuu niistä nähtiin olevan lähes poikkeuksetta työntekijän itsensä ulkopuolella. Tämä tulos on toisen suuntainen verrattuna useissa tutkimuksissa käsiteltyyn, aktiivisen ikääntymisen ihanteeseen, joka velvoittaa ihmisiä pysymään aktiivisina, nuorekkaina sekä tuottavina ja täten ikään kuin häivyttämään ikääntymistään (Walker & Maltby 2012; Tomasik & Silbereisen, 2014; Lumme- Sandt, 2011; Mendes, 2012; Rozanova, 2010). Työurien pidentämistä estäviä tekijöitä käsittelevässä osiossa omat tulokseni siis erosivat edellä esitettyjen tutkimusten tuloksista sekä tutkimukseni johdannossa esittämistäni oletuksista huomattavasti. Esimerkiksi terveyden ja jaksamisen ei nähty tässä Helsingin Sanomien aineistossa olevan puhtaasti yksilön itsensä vastuulla, vaan työntekijän terveydestä ja jaksamisesta vastuullisina nähtiin työnantaja ja yhteiskunta. Tämä tulos on erityisen kiinnostava myös siinä valossa, että esimerkiksi seuratessaan uutisointia sekä tv- ohjelmia ei voi olla törmäämättä erilaisiin vinkkeihin siitä, miten ihminen voi parantaa omaa jaksamistaan, suoriutumistaan ja kuntoaan hektisen elämänmenon keskellä.

Myös muiden työurien pidentämistä estävien tekijöiden, eli ikäsyrrinnän ja työttömyyden, lainsäädännön ja linjausten, irtisanomisten ja työn fyysisen raskauden nähtiin voittopuolisesti olevan jonkun muun kun yksilön itsensä vastuulla. Niissä vastuullisina näyttäytyivät joko päättäjät tai työnantajaosapuoli. On ymmärrettävää, ettei työntekijöitä nähty vastuullisina näihin tekijöihin, sillä työttömyyttä lukuun ottamatta ne ovat työntekijän

vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. Yllättävää kuitenkin oli se, että työurien pidentämistä estäviä tekijöitä käsittelevässä osiossa työntekijät näyttäytyivät pääasiallisesti toiminnan passiivisina kohteina sen sijaan, että olisivat olleet päättäjien ja työnantajien tavoin itsenäisiä toimijoita. Työurien pidentämistä estäviä tekijöitä käsittelevässä osiossa esiintyvät toimijat kuuluivat siis joko työntekijän, työnantajan tai päättäjän kategoriaan. Kullekin kategorialle rakentuivat artikkeleissa omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Oikeudet ja velvollisuudet on esitelty taulukossa 6.

Työurien pidentämistä estävät tekijät, osapuolten oikeudet ja velvollisuudet		
	Oikeudet	Velvollisuudet
Työntekijät (TT)	Työn saaminen Työn teko Tuen saaminen työkyvylle ja terveydelle Työ, joka ei ole fyysisesti liian raskasta	Työn teko Motivaatio työn tekoon
Työnantajat (TA)	Päätösvalta työsuhteesta	Työn tarjoaminen TT:ille TT:iden työuran pidentämisen tukeminen TT:n työkyvyn tukeminen TT:n terveyden tukeminen Työn raskauden vähentäminen Syrjintää estävät päätökset Työssä jaksamista edistävät päätökset
Päättäjät (PÄ)	Päätösten teko	Syrjintää estävät päätökset Työssä jaksamista edistävät päätökset TT:iden terveyden tukeminen

Taulukko 6: Työurien pidentämistä estävät tekijät, oikeudet ja velvollisuudet

Taulukosta käy ilmi, että työntekijöillä (TT) katsotaan olevan enemmän oikeuksia, mutta vähemmän velvollisuuksia kun työnantajilla (TA) sekä päättäjillä (PÄ). Lisäksi päättäjien ja työnantajan kaikki velvollisuudet liittyvät työntekijöihin ja heidän työuriensa pidentämisen tukemiseen ja mahdollistamiseen. Tällöin myös lähes kaikkien työurien pidentämisen esteiden katsottiin johtuvat joko työnantajista, päättäjistä tai molemmista. Tämä on

yllättävää, sillä useat aiemmin esittelemäni aktiivista ikääntymistä käsittelevät tutkimukset taas tuovat esiin yksilön suurta vastuuta työuransa pidentämisessä ja ne ovat kritisoineet yhteiskuntaa siitä, että se syyllistää ihmisiä omasta ikääntymisestään. (Katso esim. Mendes 2012; Rozanova 2010).

Työurien pidentämistä edistävinä tekijöinä näyttäytyivät aineistossa työn joustot, kevennykset ja osa-aikaisuus, työn ominaisuudet, työntekijän halu, asenne tai motivaatio, työkyvyn ja jaksamisen tuki, korkeampi eläkekarttuma, työelämän laadun parantaminen sekä fyysinen terveys. Työntekijät, työnantajat ja päättäjät olivat kolme kategorialla, joihin käsiteltyjen artikkelien toimijat sijoittuivat. Kuitenkin tässä osiossa työntekijät ja työnantajat mainittiin huomattavasti useammin kuin päättäjät. Työntekijät taas näyttäytyivät edeltävää osiota itsenäisempinä toimijoina. Tämä tuli esiin esimerkiksi siinä, että työntekijöiden omaa halua, valintaa ja mielipidettä tuotiin enemmän esille. Kuitenkin työnantajien velvollisuudet olivat työntekijöiden velvollisuuksia moninaisemmat ja oikeudet vähäisemmät. (Taulukko 7)

Työurien pidentämistä edistävät tekijät, osapuolten oikeudet ja velvollisuudet		
	Oikeudet	Velvollisuudet
Työntekijät (TT)	Mahdollisuus joustoihin Päätösvalta työuransa jatkamisesta Työ, jossa työuran jatkaminen on mahdollista Tuki työkyvylle Työelämän parempi laatu	Työn teko Työuran jatkaminen TT:n tarvitessa
Työnantajat (TA)	TT: n motivaatioon vaikuttaminen	Työelämän laadun parantaminen TT:n työkyvyn tukeminen Työn ominaisuuksiin vaikuttaminen joustojen suominen TT:ille

Päätäjät (PÄ)	Päätösten teko	Joustoja mahdollistavat päätökset

Taulukko 7: Työurien pidentämistä edistävät tekijät, osapuolten oikeudet ja velvollisuudet

Vaikka aiemmin mainitsemani aktiivisen ikääntymisen tavoite ei äkkiseltään näyttäisi esiintyvän aineistoni työurien pidentämistä estäviä ja edistäviä tekijöitä käsittelevissä osioissa, oli siitä kuitenkin löydettävissä viitteitä. Osassa näissä osioissa käsiteltävissä artikkeleista löytyi kuvauksia työntekijöistä, jotka olivat halukkaita pidentämään työuraansa siitäkin huolimatta, että heillä olisi jo oikeus jäädä eläkkeelle. Kutsuin näitä työntekijöitä analyysiosiossa työn sankareiksi tai työn supersankareiksi. Työn sankarin kategoriaan liittyy takana oleva raskas työura tai valmius jatkaa työuraansa eläkeiän yli velvollisuudentunnosta työnantajaa tai yhteiskuntaa kohtaan. Työn supersankarin kategoriaan taas liittyy halu jatkaa työtä eläkeiän ylityttyäkin, omasta halusta ja rakkaudesta työhön. Näitä työn sankareita ja työn supersankareita kuvaillaan aineistossa poikkeuksetta positiivisin sanankääntein. Tämä kertoo siitä, että työuran pidentämiseen motivoitunut asenne ja lain vaatiman työuran pituuden ylittäminen nähdään aineistossani ihailtavana ja toivottavana käyttäytymisenä.

Aineistossani eläke nähtiin palkintona ja oikeutena, pääsemisenä ja nautintona, jonain, jonne siirrytään, kun ei enää pysty tai jaksaa, vapaana, pakoreittinä, pakkona sekä kuluna. Myös tässä osiossa yleisemmin esiintyvät toimijakategoriat olivat työntekijä ja työnantaja. Kolmantena kategoriana oli hieman edellisistä osioista poiketen päättäjät sekä yhteiskunta yleisesti. Näiden kolmen kategorian oikeudet ja velvollisuudet on esitetty taulukossa 8.

Koska työurien pidentäminen ja työnteko näyttäytyivät aineistossani positiivisena asiana, oli mielestäni aluksi yllättävää, että myös eläkkeen nähtiin edustavan pääasiallisesti positiivisia asioita. Olisi nimittäin voinut kuvitella, että eläkkeelle jääminen nähdään negatiivisena, sillä siihen päättyy työnteko ja työura. Kuitenkin tarkemman analyysin jälkeen näiden asioiden välille löytyi selkeä yhteys. Lähestulkoon kaikissa artikkeleissa, joissa eläke nähtiin positiivisessa valossa, tuotiin myös yleensä epäsuorasti esiin, että se on suotavaa vasta pitkän työuran päätteeksi. Niissä osioissa, joissa eläke nähtiin negatiivisena asiana, kuten kuluna tai pakkona, tuli esiin juuri aiemmin olettamani näkökulma. Tästä näkökulmasta eläkkeelle jääminen näyttäytyi kielteisenä asiana, sillä

sen jälkeen yksilö ei enää ole työelämän kautta tuottava. Tämän näkökulman omaavat artikkelit jäivät kuitenkin aineistossani vähemmistöön.

Mitä eläke edustaa, osapuolten oikeudet ja velvollisuudet		
	Oikeudet	Velvollisuudet
Työntekijät (TT)	Eläke, kun työura on tehty Eläke, kun ei pysty enää työskentelemään Vapaa-aika, kun ura on tehty Eläkkeelle pyrkiminen, jos työelämässä vaikeaa Työuran jatkaminen halutessaan	Työn teko
Työnantajat (TA)	Päätösvalta työsuhteesta	TT:n työkyvyn tukeminen Mahdollistaa TT:n työuran pidentäminen
Päättäjät (PÄ) /yhteiskunta	Eläkkeelle pääsemisen kontrollointi	Eläkesääntöjen oikeudenmukaisuus Niistä huolehtiminen, jotka eivät pysty työskentelemään Tasa-arvoiset eläkemahdollisuudet Työurien pidentämisen mahdollistaminen Kansalaisten eläkkeistä huolehtiminen

Taulukko 8: Mitä eläke edustaa, osapuolten oikeudet ja velvollisuudet

Aineistosta tulee voimakkaasti esiin se, että työnteko ja pitkän, vähintään voimassaolevaan eläkeikään asti ulottuvan työuran tekeminen nähdään normina. Työntekoa siis arvostetaan ja sen nähdään kuuluvan jokaisen velvollisuuksiin. Aineistossa on kuitenkin myös mainintoja yksilöistä, jotka eivät ehkä pysty tähän. Niistä, jotka eivät yllä

tavoitellunlaiseen työuraan puhutaan aineistossa säälivään sävyyn. Tästä kertoo esimerkiksi se, että työelämästä ennen aikaisesti pois jääviä ei aineistossa syyllistetä tilanteestaan. Esimerkiksi terveys- ja jaksamisongelmien ei aineistossani katsota olevan työntekijän omaa syytä. Kiinnostavaa kyllä aineistossa tuodaan kuitenkin esiin, että on olemassa riski, että nämä henkilöt jäävät tyhjän päälle tai tulevat mainitsemattoman tahon toimesta kohdelluiksi huonosti. Tämä voi viitata siihen, että työelämästä ennen eläkeikää poistuvien henkilöiden ei nähdä olevan yhteiskuntaa hyödyttäviä ihannekansalaisia, vaan enemmänkin sen tavoitteita häiritseviä taakkoja, minkä vuoksi huonon kohtelun riskin katsotaan olevan olemassa. Tästä riskistä huolehtiminen taas kertoo siitä, että kaikista kansalaisistaan huolehtiva hyvinvointivaltio nähdään myös ihanteena.

Yksi tutkimukseni keskeisimpiä tuloksia on mielestäni se, että, kuten tutkimusta aloittaessani epäilin, työurien pidentäminen näyttäytyy aineistossani harvoja poikkeuksia lukuunottamatta normina ja lähes itsestään selvänä tavoitteena. Tästä kertoo työuriansa menestyksekkäästi pidentäneiden arvostus, kehuminen ja esittäminen malliesimerkkeinä. Toiseksi työurien pidentämisen nähtiin olevan tiimityötä, jossa työnantajilla, työntekijöillä ja päättäjillä oli kaikilla omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Työurien pidentämistä estävien tekijöiden kuitenkin nähtiin pääasiallisesti olevan päättäjien ja työnantajien, ei työntekijöiden vastuulla. Myös työurien pidentämistä edistävien tekijöiden toteuttamisen katsottiin työnantajien ja yhteiskunnan velvollisuus.

Mielestäni tutkimukseni tulokset kertovat tehokkuuden ja tuottavuuden voimakkaasta arvostuksesta, joka muistuttaa aiemmin aktiivisen ikääntymisen periaatteita (katso esim. Pruchno 2015). Toisaalta ne myös eroavat aktiivisen ikääntymisen periaatteista, sillä yhteiskunnalla ja työnantajalla nähtiin olevan suuri vastuu työntekijän jaksamisen ja työskentelyn tukemisessa sekä niiden esteiden poistamisessa.

Toisin kuin johdannossa oletin, myös tavalliset kansalaiset pääsivät aineistossani osallistumaan runsaasti työurien pidentämiseen liittyvään keskusteluun, eivätkä sitä dominoineet ainoastaan asiantuntijat. Osittain oletukseni osui kuitenkin oikeaan, sillä asiantuntijoiden lausunnot saivat aineistossani korkeamman statuksen. Ainoastaan heillä oli oikeus sanoa yleisellä tasolla, miten asiat ovat. Työntekijän tai muun statuksen omaavien tiedot olivat relevantteja silloin, kun ne käsittelevät heidän omia kokemuksiaan tarinanomaisesti. Näitä tietoja ei kuitenkaan asiantuntijoiden tietojen tavoin esitetty yleistettävissä olevina.

Katson tutkimukseni olevan validiteetiltaan hyvä, sillä tutkimukseni tuloksilla vastaan alussa esittämiini tutkimuskysymyksiin. Koska aineistoni on laadullinen ja tutkin keskustelua, enkä esimerkiksi numeraalisia faktoja, on tutkimukseni reliabiliteettia vaikeampi mitata. Reliabiliteettia olen kuitenkin koko tutkimukseni ajan pyrkinyt edistämään siten, että perustelen tekemäni päätelmät lukijoille käyttämieni aineistositaattien avulla. Lisäksi olen esittänyt aineistonani käyttämät artikkelit liitteessä 1 lisätäkseeni läpinäkyvyyttä.

Tutkimukseni tulokset osoittivat työurien pidentämisen olevan selkeää ja harvoin kyseenalaistettu tavoite aineistonani toimivissa artikkeleissa. Tutkimukseni tulokset antoivat myös vihjeitä keinoista, joilla työuria olisi mahdollista pidentää. Avainasemassa näytti tulosteni valossa olevan työntekijän yksilöllisen tilanteen huomioiminen sekä työntekijän motivoiminen. Vaikuttavia tekijöitä olivat esimerkiksi työn fyysinen raskaus, mielenkiintoisuus ja erilaiset porkkanat, kuten korkeampi eläkekarttuma. Nämä tekijät vaikuttivat osaltaan työntekijän motivaatioon pidentää työuraansa, joka tuli aineistossani esiin olennaisena työurien pidentämisestä edistävänä tekijänä. Toinen tulosteni valossa työuria pidentävä keino oli työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä eläkeiän lähestyessä. Toteutustavoista nousivat esiin mahdollisuus joustoihin, lyhennyksiin ja muutoksiin työnkuvassa sekä mahdollisuus saada tukea työssä jaksamiselle. Kolmas seikka, jonka avulla työuria voitaisiin pidentää, on ikääntyneiden työllistymismahdollisuuksien parantaminen ikäsyrrintää vähentämällä. Pääosin näiden keinojen toteuttamisen avaimet näyttäisivät olevan työnantajilla. Kuitenkin työnantajien tehtävää voitaisiin helpottaa esimerkiksi erilaisten tukien avulla.

Työurien pidentämiseen liittyvää keskustelua voisi olla valaisevaa tutkia myös muiden foorumien kautta. Esimerkiksi Helsingin Sanomien ja erilaisten aihetta käsittelevien keskustelupalstojen vertailu voisi antaa asialle aivan uutta näkökulmaa. Vertailu olisi kiinnostavaa etenkin siksi, että Helsingin Sanomissa artikkelit ovat lähinnä ammattitoimittajien kirjoittamia ja niissä äänessä ovat yleisimmin päättäjät tai käsitellyn aiheen asiantuntijat, keskustelupalstoilla taas ns. ”tavalliset kansalaiset” pääsevät voimakkaammin ääneen, eikä kirjoituksissa välttämättä ole yhteistä linjaa kuten lehdessä.

Kiinnostava tutkimusaihe voisi myös olla se, millä tavalla eri näkökulmista asioihin tarjoavat artikkelit on sijoitettu lehdessä. Vaikka omassa tutkimuksessani olikin mukana artikkeleita eri osastoilta, en ole lainkaan analysoinut niiden sijoittumista lehden sivuilla. Tällöin tulisi näkyväksi esimerkiksi se, onko lehden pääkirjoituksien kanssa

samansuuntaista linjaa ylläpitävät kirjoitukset sijoitettu lehdessä näkyvämmälle paikalle kun lehden linjan vastaiset kirjoitukset.

8 Lähteet

Ahokas, Marja (2010) Ryhmät ja niiden väliset suhteet, Teoksessa Suoninen, Eero & Pirttilä-Backman, Anna-Maija & Lahikainen, Anja Riitta & Ahokas, Marja (toim.) (2010) Arjen sosiaalipsykologia (185-242) Helsinki: WSOYpro

Alasuutari, Pertti (2007) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino

Butler, Robert (1982) The triumph of age: science, gerontology and ageism. Bulletin of the New York academy of medicine (1982) vol: 58 (4) (347-361)

Butler, Robert (2008) Combating ageism. International Psychogeriatrics (2008) vol: 21 (2) (211) [doi:10.1017/S104161020800731X]

Bytheway, Bill (2005) Ageism and Age Categorization. Journal of Social Issues (2005) vol: 61 (2) (361-374)

Coupland, Nikolas (1997) language, ageing and ageism: a projekt for applied linguistics? International Journal of Applied Linguistics (1997) vol: 7 (1) (26-48)

Duncan, Colin & Loretto, Wendy (2004) Never the Right Age? Gender and Age- Based Discrimination in Employment. Gender and Organization (2004) vol: 11 (1) (95-115)

Eglin, Peter & Hester, Stephen (2003) The Montreal massacre. A Story of Membership Categorization analysis. Ontario: Wilfrid Laurier University Press

Elo, Anna-Liisa & Feldt, Taru (2005): Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) (2005) Työ leipälajina (311-331) Jyväskylä: PS-kustannus

Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti (2013) Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen. Eläketurvakeskus, Tampere: Suomen yliopistopaino

Eskola, Antti (1979) Sosiaalipsykologia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: vastapaino

Fitzgerald, Richard (2012) Membership categorization analysis: Wild and promiscuous or simply the joy of Sacks? *Discourse Studies* (2012) vol: 14 (3) (305-311) [doi: 10.1177/1461445612440776]

Furunes, Trude & Mykletun, Reidar J. (2010) Age discrimination in workplace: Validation of Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scandinavian Journal of Psychology* (2010) (51) (23-30) [doi: 10. 1111/j.1467-9450.2009.00738.x]

Gilleard, Cristopher & Higgs, Paul (2000) *Cultures of ageing. Self, citizen and the body*. London: Pearson Education Limited

Gilleard, Cristopher & Higgs, Paul (2005) *Contexts of Ageing. Class, Cohort and Community*. Cambridge: Polity Press

Goffman, Erving (1959) *Arkielämän roolit, oikeille jäljille rooliviidakossa*. Suomentanut alkuperäisteoksesta *The Presentation of Self in everyday life* Erkki Puranen (1971) Werner Söderström Osakeyhtiö

Goffman, Erving (1963) *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. New Jersey: Penquin Books

Greaves, Moira & Rogers- Clark, Cath (2011) "Once I became a pensioner I became a nobody- a non- entity": The story of woman's experience of health care system. *Contemporary Nurse* (2011) vol: 37 (2) (204-212) eContent Management Pty Ltd

Haboush, Amanda & Warren, Courtney S. & Benuto, Lorraine (2011) *Beauty, Ethnicity and Age: Does Internalization of Mainstream Media Ideals Influence Attitudes Towards Older Adults? Sex Roles* (2011) (66) (668-676)

Heinonen, Krista (2014) *Farmaseuttien näkökulma arkaluonteisuuteen apteekkityössä. Kandidaatin tutkielma*. Tampere: Tampereen yliopisto, yhteiskunta-ja kulttuuritieteiden yksikkö

Horton, Sean & Baker, J. & Deakin, J. M. (2007) Stereotypes of ageing: Their effects of the health of seniors in North American society. *Educational Gerontology* (2007) (33) (1021-1035) [doi: 10.1080/3601270701700235]

Ilmarinen, Juhani (2001) *Ageing Workers*. *Edukation Occup Environ Med* (2001) vol: 58 (8) (546-552) [doi:10.1136/oem.58.8.546]

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.) (2012) *Kategoriat, kulttuuri & moraali*, Tampere: Vastapaino

Jones, Rebecca (2006) "Older people" talking as if they are not older people. Positioning theory as an explanation. *Journal of Aging studies* (2006) vol: 20 (1) (79-91)

Juhila, Kirsi (2012) Poikkeavan kategorian jäsenyyden tuottaminen ja vastustaminen. Teoksessa: Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2012) *Kategoriat, kulttuuri & moraali* (175-224) Tampere: Vastapaino

Juhila, Kirsi (2012) Ongelmat, niiden selittäminen ja kategoriat. Teoksessa: Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2012) *Kategoriat, kulttuuri & moraali* (129-153) Tampere: Vastapaino

Jyrkämä, Jyrki & Nikander, Pirjo (2007) Ikäsyrijntä ja ageismi. Teoksessa: Lepola, Outi & Villa Susan (2007) *Syrjintä Suomessa 2006* (181-118) Helsinki: Ihmisoikeusliitto

Järviluoma, Helmi & Irene Roivainen (1997) Jäsenkategorisoinnin analyysi kulttuurisena metodina. *Sosiologi* (1997) vol: 34 (1) (15–20)

Kaltainen, Janne (2014) Ekspatriaattien organisaatioon samaistuminen maahanmuuton eri vaiheissa. *Sosiaalipsykologi* (2014) (1) (16–20)

Lahikainen, Anja Riitta (2010) Minuuden sosiaalinen rakentuminen. Teoksessa Suoninen, Eero & Pirttilä-Backman, Anna-Maija & Lahikainen, Anja Riitta & Ahokas, Marja (2010) *Arjen sosiaalipsykologia* (89-140) Helsinki: WSOYpro

Lankinen, Tiina (2013) Työkyky huipussaan keski-iässä. *Aikalainen* (2013) syyskuu (5)

Lankinen, Tiina (2) (2013) Ikäsyrijntä näkyy rekrytoinnissa. *Aikalainen* (2013) syyskuu (5)

Laurinolli, Heikki (2009) Ikäsyrijntä ajaa eläkkeelle. *Aikalainen* (2009) kesäkuu (29)

Lumme-Sandt, Kirsi (2011) Images of ageing in 50+ magazine. *Journal of Aging Studies* (2011) (25) (45-51)

Mendes, Felismina Rosa (2013) Active ageing: A right or a duty? *Health and Sociology Review* (2013) vol: 22 (2) (174-185) eContent Management Pty Ltd

Nikander, Pirjo (2002) Age in action. Membership Work and Stage of life Categories in Talk. Suomalaisen tiedeakatemian toimituksia. *Humaniora* 321 Helsinki: The Finnish Academy of Science and Letters

Nikander, Pirjo (2010) Jäsenkategoria-analyysi ja haastattelun kulttuuriset järjestykset. Teoksessa: Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) (2010) *Haastattelun analyysi* (242-268) Tampere: Vastapaino

Pietikäinen, Sari (2003) Indigenous identity in print: representations of Sami in news discourse. *Discourse & Society* (2003) vol: 14 (5) (581-609) [doi:0957-9265 (200309) 14:5;581-609;034843] www.sagepublications.com

Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne (2009) *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino

Pirttilä-Backman, Anna- Maija (2010) *Arkiajattelu*. Teoksessa: Suoninen, Eero & Pirttilä-Backman, Anna-Maija & Anja Riitta Lahikainen & Marja, Ahokas (2010) *Arjen sosiaalipsykologia* (243-290), Helsinki: WSOYpro

Pitts, Jesse (1961) Introduction to Part Three. Teoksessa: Parsons et al.: *Theories of Society* (1961), vol: 2 (685)

Pruncho, Rachel (2015) *Succesful Aging: Contentious Past, Productive Future*. *The Gerontologist* (2015) vol: 55 (1) (1-4)

Rozanova, Julia (2010) Discourse of successful aging in the *Globe & Mail*: Insights from critical gerontology. *Journal of aging Studies* (2010) vol: 20 (213-222) (DOI 10.1016./j.jaging.2010.2010.05.001)

Rozanova, Julia & Northcott, Herbert C. & McDaniel, Susan A. (2006) *Seniors and Potrayals of Intra-generational and Inter-generational Inequality in the Globe and Mail*. *Canadian Journal of Aging* (2006) vol: 25 (4) (373-386)

Rozanova, Julia (2006) Newspaper portrayals of health and illness among Canadian seniors: Who ages healthily and at what cost? *International Journal of Ageing and Later life* (2006) vol: 1 (2) (111-139)

Ruusuvuori, Johanna (2001) *Harvey Sacks, arkielämän metodit ja keskustelunanalyysi*. Teoksessa: Hänninen, Vilma & Partanen, Jukka & Ylijoki, Oili-Helena (toim.) (2001) *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä* (383-405) Tampere: Vastapaino

Sacks, Harvey (1964-1965) *Lectures 1964-1965*. Editoinut: Jefferson, Gail (1989) Dordrecht: Kluwer Academic Publishers

Silverman, David (1998) *Harvey Sacks- Social Science and Conversation analysis*, Cambridge: Polity Press

Stokoe, Elizabeth (2009) Doing actions with identity categories: complaints and denials in neighbor disputes. *Text & talk* (2009) vol: 29 (1) (75-97) (DOI 10.1515/TEXT.2009.004)

- Stokoe, Elizabeth (2012) Moving forward with membership categorization analysis: Methods for systematic analysis. *Discourse studies* (2012) vol: 14 (3) (277-303) (DOI:10.1177/1461445612441534)
- Streubel, Christiane (2011) Strange Old Worlds: socio-critical reports about old-age experiences in West German print media (1970s- 1990s). *Women's History Review* (2011) vol: 20 (2) (319-337)
- Sulander, Juhani & Myyry, Liisa & Helkama, Klaus (2014) Valtaorientaatio ja epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitseminen. *Psykologia* (2014) vol: 49 (5) (355-369)
- Suoninen, Eero (1997) Selonteot ja oman toiminnan ymmärrettäväksi tekeminen. *Sosiologi* (1997) vol: 34 (1)
- Suoninen, Eero (2000) "Tanssilajit ja tyylit" asiakkaan kohtaamisessa. Teoksessa: Jokinen, Arja & Suoninen, Eero (toim.): *Auttamistyö keskusteluna, tutkimuksia sosiaali- ja terapiatyön arjesta* (67-104) (2000) Tampere: Vastapaino
- Suoninen, Eero (2010) Päivittäinen vuorovaikutus. Teoksessa: Suoninen, Eero & Pirttilä-Backman, Anna-Maija & Lahikainen, Anja Riitta & Ahokas, Marja (2010) *Arjen sosiaalipsykologia* (29-88), Helsinki: WSOYpro
- Suoninen, Eero (2012) Identiteettien rakentuminen. Teoksessa: Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2012) *Kategoriat, kulttuuri & moraali* (89-129), Tampere: Vastapaino
- Terry, Paul (2008) Ageism and projective identification. *Psychodynamic Practice* (2008) vol: 14 (2) (155-168) (DOI: 10.1080/14753630801961750)
- Tomasik, Martin & Silbereisen, Rainer (2014) Negotiating the demands of active ageing: longitudinal findings from Germany. *Ageing and Society* (2014) vol: 34 (5) (790-819) (DOI 10.1017/s0144686x12001304)
- Välimaa, Outi (2011) Kategoriat ongelman selontekoina. Pitkäaikaistyöttömyydestä neuvottelemisen ja sen rakentuminen haastattelupuheessa. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Acta Universitatis tamperensis 1589
- Walker, Alan & Craig, Juliet & Nance, Melissa & Zoe Nwosu (2011) *Futurage, A Road Map for Ageing Research*, Newsletter issue (2) Sheffield: University of Sheffield

Walker, Alan & Maltby, Tony (2012) Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International journal of social welfare* (2012) (21) (117-130) (DOI: 10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x)

Westerby, Ruth (2013) Psychosocial aspects of ageing. *Practice Nurse* (2013) vol: 43 (4) (38-42)

Whittington, Mark & Kunkel, Suzanne (2013) Think Globally, act Locally: The Maturing of Worldwide Science and Practice of Aging. *Journal of American Society of Aging* (2013) vol: 37 (1) (6-11)

Wolgemuth, Liz (2009) When Age Bias Hinders the Job Hunt. *News & World Report* (2009) vol: 146 (9) (72-72)

Ylänn-McEwan, Virpi (2000) Golden Times for Golden Agers: Selling Holidays as Lifestyle for the Over 50s. *Journal of Communication* (2000) summer (83-99)

Zhang, Yan Bing & Harwood, Jake & Williams, Angie & Ylänn-McEwan, Virpi & Wadleigh, Paul Mark & Thimm, Caja (2006) The Portrayal of Older Adults in Advertising, A Cross-National Review. *Journal of Language and Social Psychology* (2006) vol: 25 (3) (264-282)

Elektroniset lähteet:

Eyöeläke.fi: kotisivut (29.10.2014)

<https://www.tyoelake.fi/fi/elakelaitokset/suomenelakejarjestelma/Sivut/default.aspx>. Viitattu 14.10.2014

Eläkeuudistus.fi. Eläketurvakeskus: kotisivut (Kalliomäki, Kati 26.9.2014)

<http://www.elakeuudistus.fi/ajankohtaista/elakeuudistuksen-sisaltoehdotus-valmistunut.html>. Viitattu 14.10.2014

Hypo.fi, Suomen hypoteekkiyhdistys: kotisivut <http://www.hypo.fi/lainat/kaanteinen-asuntolaina/>. Viitattu 5.1.2015

Jsn.fi. Julkisen sanan neuvosto: kotisivut (Uimonen, Risto 1.1.2014)

http://www.jsn.fi/journalistin_ohjeet/. Viitattu 21.10.2014

Kielikompassi.jyu.fi. Jyväskylän yliopisto, kielikeskus: kotisivut

https://kielikompassi.jyu.fi/opetus/kirjoitus/kirjoituskurssi/kann_mielipide.shtml. Viitattu 06.11.2014

KvaliMOTV Menetelmäopetuksen tietovaranto (Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006) Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 26.11.2014

Op.fi. OP-Pohjola: kotisivut (Lundelin, Tuija 15.06.2012)

<https://www.op.fi/op/henkiloasiakkaat/edut/edut-ja-alennukset/op-pohjola-lehtiarkisto/miten-asun--kun-ikaa-tulee-lisaa?cid=151320282&srcpl=3>. Viitattu 5.1.2015

Sak.fi. Suomen ammattiliittojen keskusliitto: kotisivut <http://www.sak.fi/ajankohtaista/uusi-elakejarjestelma>. Viitattu 14.10.2014

Who.fi. WHO (World Health Organization): kotisivut

http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/. Viitattu 21.11.2014

9 Liitteet

Aineistona käytetyt artikkelit –taulukko

9.1 Liite 1 Aineistona käytetyt artikkelit -taulukko

Aineistona käytetyt artikkelit

*Nimi tekstissä	Artikkelin otsikko	Osasto	julkaistu
EU 1	Ministeri Rätty: Akavalla paikka lainvalmisteluissa	Kotimaa	30.9.2014
EU 2	Eläkemaksuissa muhii isoja ristiriitoja	Kotimaa	20.3.2014
EU 3	Eläkeneuvottelijat saavat kirittäjiä	Kotimaa	7.9.2014
EU 4 = osa EU 3:a	Eläkeneuvottelijat saavat kirittäjiä	Kotimaa	7.9.2014
EU 5	Fjäder: Eläkepäättöksestä vaaliaihe	Kotimaa	29.9.2014
EU 6	Eläkesovun kohtalo ratkennee vasta ensi viikolla	Kotimaa	31.8.2014
EU 7	Eläkeuudistus ei onnistu ilman asennemuutosta	Kotimaa	27.9.2014
EU 8	Rätty nostaisi eläkeikää	Kotimaa	28.6.2014
EU 9	Eläkeväännössä hämmöttää loppurutistus	Kotimaa	16.5.2014
EU 10	SAK kimpaantui valtion eläkepakosta	Kotimaa	2.9.2014
EU 11	Kestävyyssvajeeseen on herätty liian myöhään	Mielipide	29.9.2014
EU 12	Eläkeiän nosto täyttää petoksen tuntomerkit	Työelämä	7.9.2014
EU 13	Eläkesopu jumiutui lasten eläkkeisiin	Talous	3.9.2014
EU 14	Akava: Irtisanominen tehtävä vaikeammaksi	Talous	3.9.2014
EU 15	Eläkeikä nousee, jos töitä vain riittää	Pääkirjoitus	27.9.2014
EU 16	Eläkekiistassa on päätöksen aika	Pääkirjoitus	4.9.2014

EU 17	Eläkesopua yritetään ensi viikolla	Pääkirjoitus	22.8.2014
EU 18	Satonen heitti koepallonsa väärään aikaan	Pääkirjoitus	21.8.2014
EU 19	Ratkaisujen aika lähestyy eläkeuudistuksessa	Pääkirjoitus	30.7.2014
EU 20	Työurat voivat pidentyä julkisella sektorilla	Pääkirjoitus	27.6.2014
EU 21	Eläkeiän nousu on pysähtynyt	Pääkirjoitus	14.2.2014
EU 22	Eläkeiän nostaminen on välttämätöntä	Pääkirjoitus	17.5.2014
EU 23	Eläkeuudistusta odotetaan syksyksi	Pääkirjoitus	3.1.2014
TU 1 = EU 1	Ministeri Rätty: Akavalla paikka lainvalmisteluissa	Kotimaa	30.9.2014
TU 2	Ay- väki ei halua kiristää vuorotteluvapaan ehtoja	Kotimaa	1.3.2014
TU 3	"Ei ruhoja leikkaa urakalla enää 65- vuotiaana"	Kotimaa	26.9.2014
TU 4	Eläkejohtajilla alhaiset eläkeiät	Kotimaa	29.9.2014
TU 5=EU 2	Eläkemaksuissa muhii isoja ristiriitoja	Kotimaa	20.3.2014
TU 6=EU 3	Eläkenevottelijat saavat kiritä	Kotimaa	7.9.2014
TU 7=EU 5	Fjäder: Eläkepäätöksestä vaaliaihe	Kotimaa	29.9.2014
TU 8=EU 7	Eläkeuudistus ei onnistu ilman asennemuutosta	Kotimaa	27.9.2014
TU 9=EU 9	Eläkeväännössä hämmöttää loppurutistus	Kotimaa	16.5.2014
TU 10	SAK:lla ja EK:lla eri eväät kehysriiheen	Kotimaa	19.3.2014
TU 11	lääksä luontaistuotekauppias on pyörittänyt liikettään yli 40 vuotta	Kotimaa	9.2.2014
TU 12	Keskusta lupaa perua kotihoidontuen jakamisen vanhemmille	Kotimaa	13.2.2014
TU 13	Näin johtajien muita parempi eläke muodostuu	Kotimaa	29.9.2014
TU 14= osa EU 3:sta	"Osa-aikaisena 68- vuotiaaksi - jos luoja suo"	Kotimaa	7.9.2014
TU 15	Rakennepoliittinen ohjelma koostuu useista osista	Kotimaa	28.8.2014
TU 16=EU 8	Rätty nostaisi eläkeikää	Kotimaa	28.6.2014
TU 17=EU 10	SAK kimpaantui eläkepakosta	Kotimaa	2.9.2014
TU 18	SAK nihkeä ikärajan nostolle	Kotimaa	6.2.2014
TU 19	"Tämä on psyykkisesti haastavaa työtä"	Kotimaa	26.9.2014
TU 20	HS-gallup: Vain joka kolmas nostaisi eläkeikää	kotimaa	24.9.2014
TU 21	Voiko murusista rakentaa uutta työtä	Kotimaa	24.2.2014
TU 22	Lisää töitä pitääkin saada parhaassa työiässä oleville	Kotimaa	24.2.2014
TU 23	Akavalaisten vaatimukset ovat kohtuuttomia	Mielipide	30.9.2014
TU 24	Eläkeiän nostolle ei ole hyviä perusteita	Mielipide	26.7.2014
TU 25	Eläkeiän voisi määritellä yksilöllisesti	Mielipide	20.8.2014

TU 26	Eläkkeelle jäämisestä pitäisi voida sopia	Mielipide	9.1.2014
TU 27	Keski-ikäiset työttömät on hylätty	Mielipide	6.3.2014
TU 28	Mikään ei tunnu auttavan yli 50- vuotiasta työn haussa	Mielipide	9.6.2014
TU 29	Omistajille ei tunnu riittävän mikään	Mielipide	5.4.2014
TU 30	Opiskelu otettava huomioon eläkekertymässä	Mielipide	30.9.2014
TU 31	Osasairauspäivärahan uusi tulkinta ontuu	Mielipide	28.2.2014
TU 32	Siirytään neljän päivän työviikkoon	Mielipide	30.9.2014
TU 33	Työkyvyn säilyttämine vaatii hyviä terveyspalveluita	Mielipide	27.9.2014
TU 34	Työttömien hätä ei tunnu kiinnostavan päättäjiä	Mielipide	8.7.2014
TU 35	Työttömällä ei ole varaa elää vanhaksi	Mielipide	10.3.2014
TU 36	Työuria koskevat päätökset ovat nurinkurisia	Mielipide	30.6.2014
TU 37	Veroporkkana ikääntyville	Mielipide	28.8.2014
TU 38	Yli 45- vuotiaita työllistävä pitäisi palkita	Mielipide	12.6.2014
TU 39	Yli 50- vuotiaista on tullut työelämän hylkiöitä	Mielipide	15.6.2014
TU 40=EU 12	Eläkeiän nosto täyttää petoksen tuntomerkit	Työelämä	7.9.2014
TU 41	Eläkeläinen on resurssi	Työelämä	12.1.2014
TU 42	Joka kymmenes 63-67- vuotias käy töissä	Työelämä	12.1.2014
TU 43	VTT:llä 70- vuotiaaksi asti	Työelämä	12.1.2014
TU 44	Monelle suomalaiselle työssäkäynti on pelkkää kärsimystä	Työelämä	8.4.2014
TU 45=TU 41	Monet jatkavat työelämässä eläkeikäisinä	Työelämä	13.1.2014
TU 46	Parempi eläke motivoi	Työelämä	12.1.2014
TU 47	Töissä hankaluuksista huolimatta	Työelämä	4.8.2014
TU 48	Matti Vanhanen: Eläke aikaisin kohtuutonta	Talous	10.7.2014
TU 49	Eläkejärjestelmä kestävälle tolalle	Talous	4.9.2014
TU 50	Eläkkeelle siirtyminen on nyt houkuttelevaa	Talous	6.2.2014
TU 51=EU 14	Akava: Irtisanominen tehtävä vaikeammaksi	Talous	3.9.2014
TU 52	Liikanen huolissaan velasta	Talous	11.6.2014
TU 53	Yhä useampi haluaa työskennellä eläkkeelläkin	Talous	10.4.2014
TU 54	Auttaminen antaa voimaa	Työelämä	12.1.2014
TU 55	Eläkesopu oli helpotus hallitukselle	Pääkirjoitus	28.9.2014
TU 56=EU 15	Eläkeikä nousee, jos töitä vain riittää	Pääkirjoitus	27.9.2014
TU 57	Ainakin historia on kunniakas	Pääkirjoitus	19.9.2014
	Eläkeremontissa on katsottava kymmentä vuotta		
TU 58	pidemmälle	Pääkirjoitus	7.9.2014
TU 59	Rakennepaketista on vaikea pitää kiinni	Pääkirjoitus	25.8.2014

TU 60 =EU 18	Satonen heitti koepallonsa väärään aikaan	Pääkirjoitus	21.8.2014
TU 61	Oloneuvokseksi pääsee parissa viikossa	Pääkirjoitus	17.8.2014
TU 62 =EU 19	Ratkaisujen aika lähestyy eläkeuudistuksessa	Pääkirjoitus	30.7.2014
TU 63	Eläkeneuvotteluosta odotetaan tulosta	Pääkirjoitus	21.7.2014
TU 64	Aaveopiskelijat rasittavat yhteiskuntaa	Pääkirjoitus	13.7.2014
TU 65	Suomalainen jatkaa työntekoa eläkkeellä	Pääkirjoitus	12.7.2014
TU 66	Mikä mättää, kun suksi ei kulje	Pääkirjoitus	30.6.2014
TU 67 =EU 20	Työurat voivat pidentyä julkisella sektorilla	Pääkirjoitus	27.6.2014
TU 68	Näköpiirissä vain hidasta kasvua	Pääkirjoitus	19.6.2014
TU 69 =EU 22	Eläkeiän nostaminen on välttämätöntä	Pääkirjoitus	17.5.2014
TU 70	Alkoholin käyttö lisääntyy vaurastumisen ohessa	Pääkirjoitus	15.5.2014
TU 71	Eläkkeissä pitää kunnioittaa kansallista päätösvaltaa	Pääkirjoitus	12.5.2014
TU 72	Arkipyhät auttavat ihmisiä jaksamaan työssä	Pääkirjoitus	28.4.2014
TU 73	Työn joustoista selkeät nuotit	Pääkirjoitus	14.4.2014
TU 74	Vuorotteluvapaan suosio saattaa hiipua syksyllä	Pääkirjoitus	17.3.2014
TU 75 =EU 21	Eläkeiän nousu on pysähtynyt	Pääkirjoitus	14.2.2014
TU 76	Alueellisten hyvinvointierojen pysyvyys huolettaa	Pääkirjoitus	3.2.2014
TU 77 =EU 23	Eläkeuudistusta odotetaan syksyksi	Pääkirjoitus	3.1.2014

Kirjainyhdistelmä artikkelin numeron edessä viittaa hakusanaan, jolla se on löydetty EU= eläkeu TU=työu*